



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El liderazgo transformacional y el desempeño del docente en
las instituciones educativas con jornada escolar completa
en Abancay - 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. León Rojas, Anibal

ASESORA:

Mg. Carranza Yuncor, Nelly Roxana

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

DEDICATORIA:

A mi madre y familia, quienes reflejan el tesoro máspreciado de mi vida. A ellos que fueron el motivo y la dedicación constante de este arduo trabajo de investigación.

Anibal

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo por las oportunidades de superación profesional que brinda al Magisterio Abanquino y en apostar que sus egresados están prestos a enfrentar los nuevos retos educativos del milenio.

A los docentes que impartieron sus enseñanzas y experiencias gratas en la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo.

A los docentes de las instituciones educativas “Francisco Bolognesi”, “San Francisco Solano” y “La Salle” de Abancay por su colaboración en la ejecución de las encuestas que permitieron el consolidado y la conclusión del presente trabajo de investigación.

Al Dr. Marco Ibarra Contreras por su valiosa asesoría en la formulación y ejecución de la presente tesis

Al Dr. Raúl Ochoa Cruz por su orientación profesional y contribución documentaria en la presente tesis.

.

DECLARACIÓN JURADA

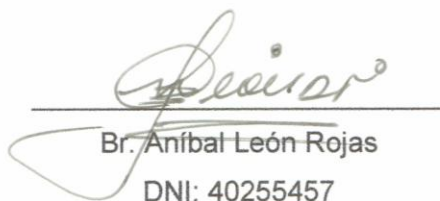
Yo, Aníbal León Rojas, estudiante de la Escuela post grado, de la Universidad César Vallejo, sede filial Abancay; declaro que el trabajo académico titulado "El liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa de Abancay".

Presentada, e 127 folios para la obtención del grado académico de Magister en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, marzo del 2018



Br. Aníbal León Rojas
DNI: 40255457

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

En cumplimiento de las normas establecidas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo” de Trujillo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública, es grato dirigirme a ustedes con la finalidad de dar a conocer la tesis titulada “El liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa de Abancay” cuyo propósito fue determinar en qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay.

La investigación tiene la finalidad de establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa de Abancay”; trabajo que se elabora en cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de magister.

Espero cumplir con los requisitos establecidos.

El autor

INDICE

PÁGINAS PRELIMINARES

Página

Portada	i
Páginas del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración Jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1 Realidad problemática	12
1.2 Trabajos previos	13
1.3 Teorías relacionadas al tema	24
1.3.1 Liderazgo	24
1.3.1.1 Estilos de liderazgo	29
1.3.1.2 Liderazgo transformacional	31
1.3.1.3 Dimensiones del liderazgo transformacional	34
1.3.2 Desempeño Docente	40
1.3.2.1 Los cuatros dominios del Marco del Buen Desempeño	43
1.3.2.2 La docencia y los aprendizajes fundamentales	48
1.3.2.3 Visión de la profesión docente	49
1.3.2.4 Matriz del Desempeño Docente	51
1.4 Formulación del problema	55
1.4.1 Problema general	55
1.4.2 Problema específico	55
1.5 Justificación del estudio	55
1.6 Hipótesis	56
1.6.1 Hipótesis general	56
1.6.2 Hipótesis específicos	57
1.6.2.1 Hipótesis específica 1	57
1.6.2.2 Hipótesis específica 2	57

1.6.2.3 Hipótesis específica 3	57
1.6.2.4 Hipótesis específica 4	58
1.7 Objetivos	58
1.7.1 Objetivo general	58
1.7.2 Objetivos específicos	58
II. MÉTODO	59
2.1 Diseño de investigación	59
2.2 Variables y operacionalización	61
2.2.1 Variable de Estudio: Liderazgo transformacional	61
2.2.2 Variable de Estudio: Desempeño docente	62
2.3 Población y muestra	64
2.3.1 Población	64
2.3.2 Muestra	64
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	65
2.4.1 Técnicas	65
2.4.1.1 Variable de Estudio: Liderazgo transformacional	65
2.4.1.2 Variable de Estudio: Desempeño docente	65
2.4.2 Validez y confiabilidad	66
2.5 Método de análisis de datos	68
2.5.1 Utilización del Procesador Sistematizado	68
III. RESULTADOS	69
3.1 Análisis e interpretación de la variable: Liderazgo y transformacional	69
3.2 Análisis e interpretación de la variable: Desempeño docente	74
3.3 Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Liderazgo transformacional y Desempeño docente	79
3.4 Prueba de hipótesis	80
3.4.1 Hipótesis general	80
3.4.2 Hipótesis específica 1	82
3.4.3 Hipótesis específica 2	83
3.4.4 Hipótesis específica 3	84
3.4.5 Hipótesis específica 4	85
IV. DISCUSIÓN	87
V. CONCLUSIONES	92

VI. RECOMENDACIONES	94
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	95
ANEXOS	101
- Instrumentos de recolección de datos	
- Data de las variable: Liderazgo transformacional y Desempeño docente	
- Certificado de Validación de instrumentos	
- Validez de los instrumentos	
- Matriz de consistencia	
- Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se titula “El liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa estudiada en la ciudad de Abancay, teniendo como espacio temporal el año 2016.

El objetivo de estudio de la presente investigación es determinar en qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño docente en las instituciones con Jornada Escolar Completa de la ciudad de Abancay, así mismo la población para el estudio son docentes de cinco instituciones educativas con características disímiles, la población accesible a la investigación es un total de 147 docentes en condición de nombrados y contratados, dichas características son relevantes, es decir son instituciones educativas públicas, estatales, una de ellas mixta, dos de ellas regentadas por congregaciones religiosas, la muestra para la investigación consta de un grupo heterogéneo de 53 docentes de tres instituciones educativas, cuya ubicación geográfica se localiza en el área urbana de la ciudad de Abancay.

Al finalizar el estudio, el coeficiente de correlación de Tau B de Kendall obtenido entre las variables liderazgo transformacional y desempeño docente es de 0,555 este valor es mayor que 0,50 ($0,555 > 0,50$) significando esto que la correlación es moderada. Además el nivel de significancia obtenido es 0,023 que es menor a la significancia asignada de 0,05 ($0,023 < 0,05$), estos valores obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis inicial con una confianza del 95%, afirmando que si existe una relación entre la variable liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay. También debemos tener en cuenta que los valores de Rho de Spearman, son casi similares

Palabras claves: Liderazgo, liderazgo transformacional y desempeño docente.

ABSTRACT

The present research work is entitled "Transformational leadership and teaching performance in educational institutions with full school day studied in the city of Abancay, having as a temporary space the year 2016.

The objective of this study is to determine the extent to which transformational leadership is related to teaching performance in institutions with full school day in the city of Abancay, and the population for the study are teachers from five educational institutions with characteristics dissimilar, the accessible population to the investigation is a total of 147 teachers in condition of appointed and contracted, these characteristics are relevant, that is to say they are public, state educational institutions, one of them mixed, two of them governed by religious congregations, the sample for research consists of a heterogeneous group of 53 teachers from three educational institutions, whose geographical location is located in the urban area of the city of Abancay.

At the end of the study, Kendall's Tau b correlation coefficient obtained between the variables transformational leadership and teaching performance is 0.555, this value is greater than 0.50 ($0.555 > 0.50$) meaning that the correlation is moderate. In addition, the level of significance obtained is 0.023, which is less than the assigned significance of 0.05 ($0.023 < 0.05$). These obtained values allow us to reject the null hypothesis and accept the initial hypothesis with 95% confidence, stating that if there is a relationship between the variable transformational leadership and teaching performance in educational institutions with Full School Day in Abancay. We must also bear in mind that Spearman's Rho values are almost similar

Keywords: Leadership, transformational leadership and teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Las instituciones Educativas en la región de Apurímac necesitan una deconstrucción en los procesos de planificación estratégica en el ejercicio laboral de los directores, quienes poseen una formación empírica en gestión institucional lo que implica la planificación, ejecución y evaluación de sus actividades; que ahora se requiere que sean más pedagógicas que administrativas. Al ser empírico se evidencia el desorden y la improvisación en las actividades pedagógicas y de gestión. Por esta razón, se debe apuntar a un cambio, lo que implica un proceso de relación “líder- seguidor”, que enfoca al ente carismático, donde los seguidores aceptan asumir una identificación que conlleve al deseo de imitar al líder. Es intelectualmente inspirador, reconoce y fortalece las habilidades y destrezas de los seguidores; los motiva, a través de la persuasión y retos, otorgándoles la capacidad de entendimiento y mejora. (Vega y Zavala, 2004)

Las direcciones de las instituciones educativas tienen la función de generar un óptimo clima institucional, donde los agentes educativos trabajen en forma participativa y horizontal en relación a lo que se busca lograr. Por consiguiente, los directores asumen funciones de manera autoritaria y que no se ajustan a las expectativas que tienen los docentes. Dichas acciones y la imposición unilateral de voluntad y opinión ante las decisiones que, en teoría, deben ser tomadas de manera consensuada y colectiva y en función a las capacidades y oportunidades de cada involucrado, que coadyuve a sumar esfuerzos, por el contrario han debilitado la identidad institucional, el desarrollo personal ocasionando la formación de grupos y el enfrentamiento del director con los agentes creando un ambiente de descontento por algunas decisiones y tareas que implique el compromiso en el trabajo encomendado.

En el criterio educativo, el Buen Desempeño Docente en las funciones pedagógicas y administrativas por los miembros de las instituciones educativas, radica en la motivación entendida como una fuerza impulsora que dinamiza el comportamiento, la energía cognitiva, emocional y conductual para desempeñarse mejor en situaciones de competencia. Por tanto, esta falta de motivación genera el desinterés de actuación y el poco compromiso en el

logro de estándares de calidad y desempeño en los compromisos asumidos como tales.

Conviene subrayar, que los directores en su mayoría desconocen el ejercicio de sus funciones en su campo laboral; la falta de iniciativa en la aplicación correcta de las funciones que le atribuyen a su jerarquía. En otras palabras, son factores determinantes que ayudan a que el proceso de enseñanza sea cada vez más eficaz, la misión del trabajo en conjunto y el apoyo mutuo del personal, la capacidad de tomar decisiones oportunas ante la crisis, los deseos compartidos de los estudiantes y padres de familia etc.; el cual generen la intransigencia administrativa y pedagógica que conlleva a cometer errores de decisión sustentada en posiciones personales y no acorde al manual de organización de funciones.

En consecuencia, las eventuales ausencias por parte del director afectan directamente el trabajo activo y constante en sus centros educativos, pero dicha acción muchas veces no es comunicada oportunamente, esta acción implica que se delegue al docente de confianza generando el desconcierto de los demás docentes y generando el poco compromiso para poder asumir situaciones que requieran actuación en beneficio de la institución.

En definitiva, la falta de acompañamiento y guía en el aprendizaje por los entes directivos de los centros escolares en las diferentes actividades pedagógicas, deportivas, sociales, culturales y comunitarias no permite el logro de los objetivos propuestos, donde el compromiso del director es fundamental para orientar el accionar de la institución tanto en los proyectos de gestión, objetivos, compromisos, alianzas institucionales, etc.

Para realizarla presente investigación se busca conocer la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa de la ciudad de Abancay.

1.2 Trabajos previos

Dentro de los trabajos de investigación desarrollados a nivel internacional tenemos los siguientes:

Según, Sum (2015), "Motivación y desempeño laboral". Dicha investigación se realizó con el fin de obtener el grado de Licenciada en Psicología Industrial / Organizacional. Cuya intención era determinar la

influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenando. La investigación fue de tipo descriptivo acorde a su contenido. La población y muestra de estudio comprende a 34 personas coparticipantes del personal administrativo de la empresa de alimentos zona 1, son 12 mujeres y 22 hombres entre las edades de 18 y 44 años de etnia en su mayoría ladina y minoría indígena. En la exploración de campo se aplicó la escala de Likert con diez ítems, para observar el desempeño de los coparticipantes de la empresa, la escala de Likert también se le conoce como el método de evaluaciones sumarias, llamada así por Rensis Likert, quien publicó en 1932 un informe donde detallaba el uso. Asimismo, se utilizó la prueba estandarizada Escala de Motivación Psicosociales, ya que fue diseñada en primer lugar, para apreciar la estructura diferencial y dinámica del sistema motivacional del sujeto, y en segundo lugar para predecir el futuro comportamiento y desempeño del sujeto humano, sobre todo en el ámbito laboral la cual fue elaborada por J.L. Fernández Será para medir el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa.

Las conclusiones finales de la investigación según los resultados obtenidos determinan que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La prueba estandarizada Escala de Motivaciones Psicosociales, aplicada a los colaboradores para medir el nivel de motivación, evalúa diferentes factores como lo son: aceptación e integración social, reconocimiento social, autoestima / autoconcepto, autodesarrollo, poder, seguridad, obtuvieron diferentes puntuaciones en su mayoría altas las cuales se tomaron dos aspectos a calificar y fueron incentivo y satisfacción. Se verificó a través de la escala de Likert, que los colaboradores reciben una felicitación por parte de sus superiores al realizar correctamente su trabajo, lo que ayuda a que ellos tengan un desempeño laboral bueno para realzar sus actividades.

Según Ávila – Velásquez (2014), “Liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los Empleados”. Cuya investigación fue realizada con el propósito de obtener el grado de licenciatura. El objetivo del trabajo de investigación fue determinar los factores del liderazgo

transformacional con el fin de proponer cambios positivos en el rendimiento de los trabajadores de la empresa. La metodología aplicada es de tipo cualitativo, donde el objetivo primordial es visualizar los elementos y caracteres que tienen implicancia en la productividad. Desarrollado a nivel descriptivo. Cuyo diseño tipifica como no experimental transversal o transaccional, en razón a que los datos se acopiarán en un mismo instante de tiempo lo que ayudará a efectuar una investigación del entorno actual de la empresa. Para ello, se utilizó un cuestionario, siendo la población y muestra los trabajadores de la empresa textilera del municipio de Ixtapaluca. Teniendo como conclusiones: el objetivo esencial de esta investigación fue examinar los elementos destacados del líder transformacional, entendiendo la concepción que, el liderazgo es el hecho que influye en los líderes y seguidores para lograr las metas fijadas por la organización. Para ello, se aplicó un cuestionario a cada uno de los empleados para saber qué elementos del liderazgo transformacional tiene y de cuales carecen posteriormente se hizo una propuesta dando sugerencia a cada uno de los elementos que consideramos más relevantes en un líder transformador con lo cual se pretende lograr los siguientes objetivos: Dar a conocer a los trabajadores los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario del liderazgo transformacional para propiciar la conciencia de cambio y así reforzar algunas dimensiones. Colaborar a los trabajadores a fortalecer y utilizar los elementos del liderazgo transformacional por medio de propuestas que tendrán un efecto a posteriori. Dar a conocer a los trabajadores que utilizando el liderazgo transformacional se mejorará el estado productivo que será a favor mutuo, empresa – trabajador.

Según, Jiménez (2014), “Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada”. El trabajo fue realizado con el objeto de obtener el grado académico de Magister en Psicología. Cuyo fin fue determinar la correspondencia de la estimulación que hay en el trabajo, el liderazgo transformacional de los directivos de programa y el desempeño profesional de los educadores de una facultad de una Universidad Privada de la ciudad de Bogotá. El diseño utilizado es el descriptivo correlacional, no experimental. La población de estudio fue 73 docentes del centro educativo, estando formada por siete programas. Aplicándose el “CTM”– Cuestionario de Motivación para

el Trabajo y el instrumento CELID para medir el liderazgo transformacional. Dichos resultados fueron analizadas con las pruebas no paramétricas, el coeficiente de correlación de Spearman y la prueba de Kruskal Wallis, evidenciándose la no existencia de la correlación entre el trabajo laboral y la motivación, sin embargo, existe una correlación entre la motivación interna – externa del grupo que labora y el medio para alcanzar el liderazgo transformacional. Las conclusiones: determina que la investigación es correlacional, se observa que los componentes: el liderazgo transformacional acorde al motivador interno busca el logro de acciones - donde los directivos del programa estimulan a realizar acciones de excelencia y eficacia por ende, buscan la trascendencia; la motivación externa según el liderazgo transformacional, se relaciona con el equipo de trabajo, donde el director de programa motiva a los docentes a afrontar condiciones que le permitan el aprendizaje secundario; finalmente, el liderazgo estimula a los educadores a expresar sus logros y a relacionar sus necesidades con los niveles de satisfacción alcanzados del quehacer educativo, lo que le servirá para la proyección de la organización. Finalmente, se visualizó que la motivación hacia la labor y ejercicio educativo se orientarse a partir de los motivadores internos teniendo como ejemplo a algunos docentes que van experimentando nuevas situaciones, en lo profesional y personal, es tal la relación que existe con el desempeño laboral, que permite ver los objetivos logrados del cargo y la implicancia del liderazgo transformacional con un cierto grado de relación en algunos de sus componentes. Por tanto, existe una relación de los motivadores internos con la tendencia del desempeño laboral y la motivación hacia el logro.

Como también, Villalón (2014). “Liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal”. Trabajo de investigación con propósito de obtener el grado académico de Magister en Educación en mención de Currículo y Comunidad Educativa. La metodología utilizada cualitativa – exploratorio; los instrumentos de recolección de datos que utilizó fueron: Focus group – entrevistas. En cuanto a las conclusiones que arribó son: La investigación es de carácter cualitativa y exploratoria, y encaminados por la pregunta matriz, se conoce a profundidad la relación de convivencia de sus docentes acorde al propósito educativo del colegio Simón Bolívar, prima un tipo

de liderazgo, y sus dimensiones están diferenciadas y presentes en las tareas de sus actores. Según a la recolección de datos se logró una aproximación casi absoluta evidenciando el tipo dominante de liderazgo que el cuerpo directivo y la organización imparten en su entorno, es decir es de tipo transaccional, porque existen evidencias que se observan en los esquemas de carácter transformacionales. Por tanto, la falta de un liderazgo transformacional dinámico, que convoque al cuerpo directivo bajo el mismo ideal y que oriente a la visión del proyecto educativo institucional (PEI), que haga partícipe a los educadores en el desarrollo y mejora de objetivos y metas, ha sido motivo para que se implante un modelo administrativo con sesgo predominante. La orientación por el desempeño laboral y el exceso administrativo, normalmente y generan a copiar ciertos modelos de estímulos y respuestas. Cada quien de manera particularizada ejerce su propia política, y da cuenta particular de sus logros. Es de prioridad que el grupo directivo se ordene internamente y coadyuve a aquellos docentes que inspiren en la práctica un liderazgo que vele e influya por el interés del colectivo; conjuntamente se apertura a espacio de reflexión donde los miembros de la institución puedan tener un momentos de conocer a sus pares de campo laboral y compartir inquietudes de mejora. En suma, promoverá de manera abierta el sentido de pertenencia y un clima de confianza. Finalmente se afirma, el Colegio “Simón Bolívar” como una Comunidad Educativa requiere de un propósito particular y una identidad clara. Se tiene por seguridad, que este objetivo planteado se alcanzará si se maneja una comunicación abierta y horizontal entre sus actores, para que sea el inicio de mejora y éxito de cualquier organización humana. Estos elementos facilitadores de comunicación entre los actores directos de esta comunidad poseen buenas intenciones y rasgos para transformar la imagen de la cultura organizacional del Colegio “Simón Bolívar”. En consecuencia, mientras no exista la comunicación abierta y horizontal de sus actores directos, continuará enraizado y prevaleciendo el liderazgo transaccional.

Según, Espinoza (2014). “Desempeño docente en el proceso de enseñanza - aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del catón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013 - 2014”. Para obtener la Licencia

en Ciencias de la Educación. Metodología que uso fue el cuantitativo - Exploratorio - Descriptivo; los instrumentos aplicados consta de un cuestionario y el registro de observación. Sus conclusiones fueron: Los profesores muestran un apego especial al criterio práctico en la aplicación de las normativas educacionales que rigen a la comunidad educativa, vista desde una posición interna o externa, donde su actuación profesional le exige el cumplimiento de estas normas y a su vez dictaminan su cumplimiento en los discentes, padres de familia y personal que integra el entorno educativo. Los profesores son parte de la gestión como elementos visionarios, es decir participan directamente planificando las actividades en un contexto macro curricular y micro curricular, observando los intereses, las expectativas y necesidades de los alumnos considerando el currículo vigente; no deja de lado las perspectivas de incluir las destrezas orientadas al criterio del desempeño, cada situación exige la disposición de elementos didácticos como los recursos y materiales que estén disponibles en la institución educativa. Por tanto, lastimosamente los docentes carecen de capacitación alguna para efectuar ajustes en las programaciones curriculares, asimismo para tener un mejor criterio de trabajo en la multiplicidad de los alumnos. La población docente es consciente de la imperiosa situación que obliga a tomar decisiones para efectuar acciones evaluativas de manera continua en el progreso de aprendizaje del alumnado, por el contrario, se ha dejado de lado la aplicación de los estándares de la calidad al efectuar las evaluaciones de aprendizaje con sentido informativo, es decir se ciñen más a los conocimientos teóricos, con la aplicación de instrumentos desfasados o tradicionales y de manera cuantitativa con el propósito de establecer la promoción de los alumnos a un grado superior. Por lo tanto, los profesores, sustentan que existe una excelente comunicación con los entes educativos que en cierta medida favorece la intervención dinámica y activa de los alumnos en aula. Asimismo, los educadores muestran un óptimo desempeño pedagógico porque consideran las motivaciones, los conocimientos previos y los intereses que sirven como elementos esenciales para el inicio de clases y por ende, para el cumplimiento de las actividades programadas. Existe la intención de buscar el fortalecimiento de los aprendizajes a través de los recursos en actividades

variadas donde participación grupal e individual del alumno y su contexto es vista como una oportunidad para garantizar los aprendizajes.

En cuanto a las experiencias del tema en investigación a nivel nacional, se puedo indagar lo siguiente:

Por otro lado, Quispe (2015). Elaboró la tesis de “Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015”. Dicho trabajo de investigación fue con la finalidad de optar el grado profesional en mención de Licenciado en Administración de Empresas. Cuyo propósito era establecer la relación evidente entre el clima organizacional y desempeño laboral; En consecuencia, en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha – Andahuaylas 2015.

Fundamentar en las muestras de investigación citados por Hernández (2006). Ejemplo de dicha exploración es correlacional. El objetivo primordial se enfoca en establecer la correspondencia de existencia entre las dos variables, específicamente determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha. La correlación cuantitativa se denota en el grado de relación entre las variables. El diseño que se utilizó en esta investigación es de tipo experimental, transeccional, correlacional; experimental porque se visualizaron circunstancias existentes dentro de las contextos de estudio en dicha municipalidad y que no fueron provocadas intencionalmente; transeccional, porque requiere de la recolección de información que fue en un momento y tiempo único (2015) además es correlacional, porque se establece la correspondencia de las variables clima organizacional y desempeño laboral sin determinarla causa. El personal totalitario que ejerce funciones en las diversas áreas laborales en dicha municipalidad están considerados como la población de investigación siendo 64 trabajadores, cada quien se diferencia por los grados de instrucción (técnicos, auxiliares y profesionales). El número totalitario del personal del municipio es la misma cantidad de la población que será la muestra es decir, personal integrado como: asistentes y otros trabajadores, jefes de oficinas, sub gerentes y gerentes. Según Montero (2011) hace referencia “ante el escaso número de sujetos, no será necesario extraer una

muestra, se trabajará con el 100% de la población, representando una muestra tipo censal”.

Por ende, cuando se es una pequeña población, definidas e emplearán los parámetros de muestra. Por tanto, de la totalidad de los trabajadores que hacen la población se tomó como muestra. Se utilizó el cuestionario de Likert para la obtención de datos. Dicho cuestionario está debidamente estructurado lo que permite la obtención de datos del objeto de estudio. Finalmente, se logró el procesamiento de los datos utilizando como recurso tecnológico el programa SPSS 22 que facilitó el procesamiento y conocimiento de los resultados de investigación.

De manera que, las conclusiones denotan que existe una correspondencia notoria de la dimensión clima organizacional y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha. Andahuaylas. Este resultado se evidencia con la prueba estadística de 0.743 que determina que existe una correlación directa, demostrando la existencia de una relación directa; positiva moderada; analizando se observa el incremento de relación en un mismo sentido que es para ambas variables. Por tanto, el grado de significatividad, es alta porque se evidencia de forma estadística los resultados en relación menor a 0.01. lo que implica que no existe suficiente evidencia para rechazar la relación por $p\text{-valor} < 0.05$.

Según, los autores citados Bartolo y Párraga (2014). “El liderazgo transformacional del director y el desempeño docente del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18 – Ate, 2014”. Con la finalidad de lograr el grado académico de Magister en Administración de la Educación. La metodología empleada precisa el diseño de tipo no experimental, transversal y correlacional. Los instrumentos utilizados, el cuestionario. Las conclusiones a las que arribaron fueron: La correlación de las variables liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18 – Ate 2014, denota la existencia de una correlación muy fuerte y significativa 0,959. El fortalecimiento del liderazgo en los directivos es un instrumento que garantiza la gestión dado que los valores, actitudes, metas se evidencian y ello constituye un elemento esencial para el desempeño profesional del personal que está sujeta a la jerarquía del

directivo. Además ello permite una oportuna toma de decisiones que serán viables, acertadas en concordancia con su desempeño laboral.

Como señala, Cervera (2012).“El Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos”. Investigación con el propósito de obtener el grado académico de Doctorado en Educación. El soporte metodológico es el descriptivo –correlacional; los instrumentos, el cuestionario. Las conclusiones que podemos resaltar son: Con la obtención de resultados se permite deducir que coexiste una correspondencia significativa entre las variables investigadas. Analizando tales resultados se evidencia que las dimensiones del Liderazgo transformacional del director se relacionan significativamente con las demás dimensiones del Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos. Al realizar un análisis diferencial de género dentro del liderazgo transformacional, muestra estadísticamente la existencia del grado de significatividad en la dimensión de la estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individual, influencia idealizada, estimándose el porcentaje del género femenino muestran valores superiores al del género opuesto. Dentro de los consolidados analíticos se visualiza que la varianza del Factor Clima Institucional de las instituciones educativas, denotando estadísticamente las diferencias significativas en los cuestionamientos de entusiasmo, colaboración, unión, contacto, amistad, ejemplaridad, consideración, rendimiento y demás indicadores que vincula el Clima Organizacional, observándose que los docentes de la institución educativa “Palmas Reales” y “Andrés Avelino Cáceres” superan en la práctica de estos indicadores a los docentes de las otras instituciones educativas. Sustentado los resultados, la investigación debe propiciar una permanente evaluación en sus actores directos con el propósito de tomar medidas y decisiones pertinentes con el fin de crear y mejorar el clima organizacional para garantizar una calidad de servicio educativo en cada institución y fomentar una cultura organizacional.

Dichos autores, Luque y Morales (2015). “La cultura organizacional y el desempeño docente del personal del área de logística en el Instituto Nacional Penitenciario de la Oficina regional Sur – Arequipa. 2015”. Dicha investigación tuvo como propósito el obtener el título profesional de licenciadas en ciencias

de la comunicación especialidad de relaciones públicas. Cuyo objetivo describe el efecto de la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal del área de Logística del Instituto Nacional Penitenciario de la Oficina Regional Sur Arequipa. La metodología empleada es la descriptiva, porque que trata de describir a cada una de las variables. Por su diseño es no experimental, transaccional, para la recolección de datos estipula un espacio de tiempo determinado, por su carácter es cuantitativo, en vista que utiliza datos numéricos para su cálculo y medición. La población se constituye por un grupo humano de 57 personas que pertenecen al sector logístico del Instituto Penitenciario. La muestra puede ser estudiada en su totalidad en vista que la población es reducida. Para la recolección de datos se aplicó la encuesta y como instrumento el cuestionario estructurada con alternativas múltiples. Las conclusiones son las siguientes: el desempeño laboral refleja la misión, visión y valores institucionales que persigue la Institución. Propiciando la reinserción de la persona en condición de penado a la sociedad, contribuir con la paz social y la seguridad. El paradigma cultural del personal es burocrática, infiriendo que el INPE del Instituto Nacional Penitenciario de la Oficina Regional Sur Arequipa es la cultura burocrática, deduciendo que el INPE, se cataloga la formalización y el obediencia de normas que administran en la Institución Penitenciaria, ello prueba que podemos fácilmente reconocer que el desempeño profesional se concretiza de manera formal. Los parámetros que indican la representatividad del desempeño laboral de los trabajadores del área logística del Instituto Nacional Penitenciario de la Oficina Regional Sur Arequipa, se determina por la satisfacción laboral, quiere decir que el desempeño laboral y la satisfacción son indicadores muy favorables, porque les permite efectuar una responsabilidad de manera eficiente y proactivo, que conlleva a que todo trabajador penitenciario se considere satisfecho al desarrollar sus funciones como tal.

Como también, Motenza (2016). "Liderazgo transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación inicial del Distrito de Chiclayo". Se desarrolló la investigación con el objetivo de optar el grado académico de Magister en educación en Teorías y Gestión Educativa. Cuyo objetivo principal es determinar el liderazgo transformacional existente en directivos desde la percepción de los docentes de las I.E.

Públicas de Educación Inicial del distrito de Chiclayo, 2016. La metodología aplicada es acorde con Hernández, Fernández y Baptista (2010) la investigación está circunscrita dentro del paradigma cuantitativo, porque se aplicó un instrumento sistemático que se ha procesado con mediciones estadísticas de manera específica, según la manipulación de variables es no experimental.

Según su nivel de profundidad es descriptiva porque destaca las características de las variables del liderazgo transformacional considerando las dimensiones: estimulación intelectual, influencia idealizada, consideración individualizada, motivación inspiración aplicadas a docentes de educación inicial en el distrito de Chiclayo. Por su diseño específicamente se denomina descriptivo simple. La población estuvo conformada por 237 docentes de la II.EE públicas de educación inicial de la zona urbana del distrito de Chiclayo, los datos son válidos y fueron proporcionados por el área de estadística de la UGEL Chiclayo año 2016. Para especificar la muestra se calculó tomando como referencia al muestreo probabilístico, específicamente el muestreo aleatorio con proporción al tamaño de la institución educativa, es decir, con la finalidad de seleccionar a las instituciones educativas con mayor número de docentes y por ello las más representativas; entonces se tiene un nivel de confiabilidad en un 95% y un margen de error al 5 %. Para ello se aplicó la fórmula de Cochran. En la recolección de información se manejó la técnica de la encuesta porque, permite una mejor sistematización y medición de los datos. Y como instrumento fue el cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire conocido en sus siglas en inglés MLQ (form %X - short). Se llegó a las siguientes conclusiones, determinando: Que el liderazgo transformacional tiene una presencia alta en dichos centros educativos del distrito de Chiclayo, como que demostrado que la percepción del 73,3% de los profesores de educación inicial, está con alto grado de aceptación donde se observa que la dimensión motivación inspiracional (77,3 %), influencia idealizada (71,3 %) y estimulación intelectual (70,7%). Se resumen que dichos resultados señalan que los directivos poseen un perfil efectivo en el manejo del liderazgo transformacional. La dimensión consideración individualizada de los directores es alto, como se aprecia en el resultado se perciben el 62,7 % de trabajadores de educación inicial. Tales indicadores prevalece que las actuaciones en esta

dimensión, sobresalen frecuentemente en los profesores tales como: el mejoramiento de sus capacidades por la ayuda incondicional de los directivos (44%), el sentimiento de la buena relación individual (39,3 %) la dedicación a la enseñanza (36,7 %). En consecuencia, los resultados manifiestan que los directivos despliegan de forma idónea dichos parámetros que presenta el liderazgo transformacional. Se observa paralelamente que existe cierto grado de percepción negativa en el tiempo a la dedicación a la enseñanza y la capacitación docentes (17,4 %) y que este rasgo debe ser tomado apreciado en consideración. En la dimensión estimulación intelectual se nota un alto grado de aceptación, quiere decir que la apreciación del 70,7 % es del grupo docente. El nivel de la dimensión motivación inspiracional es alto, según la apreciación del 77,3 % de docentes de las instituciones educativas de educación inicial de Chiclayo. El nivel de la influencia idealizada del liderazgo transformacional es alto, según la percepción del 71,3 % de los docentes de las instituciones educativas de educación inicial de Chiclayo. Los resultados establecen que el directivo imparte un liderazgo transformacional con sus docentes, logrando inspirar el sentido de confianza y respeto.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Liderazgo

En el mundo del liderazgo, toma vital importancia en el proceso dinámico de las sociedades humanas. Además, en el proceso se generan postulados que le darán una visión más amplia para pragmatizar una cultura organizacional. El liderazgo desde las concepciones antiguas siempre ha sido tema polémico, generando incisivamente interrogantes en el conocimiento humano. Asimismo, partiremos desde occidente con Platón y Aristóteles y el oriente con Confucio quienes tuvieron asumieron una motivación por el liderazgo. Por consiguiente, se concibe como una acción de orden natural que a posterior genera una influencia entre personas como es un líder y sus seguidores. (Bass, 1990).

No obstante, el significado de liderazgo, ha ido tomando trascendencia acorde a la coyuntura social de cada época. Para empezar, antiguamente se concebía como: “El líder era un enviado de los dioses, quienes regían su conducta de guía. Este semi dios era el encargado de revelar verdades y transmitir a su grupo estos parámetros” Afirma Rada - Gómez(2002, pág. 63).

Del mismo modo, argumentan Maher&Lord (1991), que ejercer el liderazgo es un hecho importante dentro de la dinámica social al que se atribuye, este efecto resulta del proceso de apreciación social, siendo percibido como líder por sus semejantes y sus acciones que son indicios de influencia.

Entonces, el hecho del liderazgo es consecuencia de todo un proceso social, donde el líder es reconocido por el entorno gracias al ejercicio de acción, al estilo y a las características que posee.

Por tanto, el liderazgo visto como un proceso natural y cultural tiene influencia esencialmente, en la relación grupal en el que convive el líder y sus seguidores. Igualmente, armonizan con el hecho de influir y que puede ser observado a partir de explícitas conductas y características que posee el líder, a ello se incluye el ambiente donde se dan dicho proceso. Afirman Cianciolo. Antonakis & Sternberg. (2004)

Por tanto, la implicancia del liderazgo como proceso complejo de convivencia entre el líder y sus seguidores se vincula a un ámbito de actuación donde se interactúan y ejercen funciones para ser reconocidos y destacados a cada quien por sus características y conductas.

Sin embargo, es de suma importancia el ejercicio del liderazgo en el trabajo de gestión porque permite visualizar y orientar mejor las metas. “Existe cierto consenso en suponer que el liderazgo es necesario para a las organizaciones y recursos humanos hacia objetivos estratégicos”. (Zaccaro, 2001).

Además, la nueva perspectiva del liderazgo implica que un líder ejerce la influencia interpersonal por desarrollar algunas cualidades y características que le hacen diferente ante sus seguidores y entorno social. Por ende, desde sus principios, decisiones, valores, actitudes y aptitudes, empatía para influenciar en los demás. En opiniones sustentadas, Bass y Avolio (1994) profesan un punto de vista divergente y contemporáneo acerca de la definición de liderazgo, donde se explica que el líder no es quien tome las decisiones oportunas, por el contrario es la persona reconocida por la practicidad ante la filosofía de la vida, por su estilo de ser ante un grupo, simplemente es saber reconocer que sus decisiones van acorde de los valores que profesa y que tiene una aceptación ética y moral frente a los demás.

Al mismo tiempo, señala Amaya (1996), El conocimiento del líder en la historia humana siempre buscó la curiosidad de los grupos humanos por encontrar algo que va más allá del ser. Por consiguiente, Jesucristo, Martin Luther King y Nelson Mandela asientan en espacios críticos de reflexión “si los líderes nacen o se hacen” lo que implica a inferir que los procesos psicológicos de éstos son innatos o aprendidos y además que la actuación de liderar al grupo humano en forma práctica. La figura del líder, como un ser individual, que sólo puede solucionar los problemas orientado a un fin común, la visión del líder en la actualidad debe ser aquel que observa a los otros y con los otros soluciona los problemas.

La mayoría de los autores mencionan la individualidad del líder. Afirman, Mary Coulter y Stephen, tener un ideal del liderazgo implica la: “Facultad de ejercer influencia sobre la comunidad con la finalidad de guiarle hacia el resultado de sus propósitos. Mientras que, Flores (2003) argumenta sobre el liderazgo como “una interacción entre los miembros de un grupo, en el que los líderes son agentes de cambio, personas cuyos actos afectan el resto de los componentes en mayor grado que los actos de estos últimos afectan a los líderes”

Los estudiosos conceptualizan al liderazgo acorde al punto de vista y la posición particular de quién tiene como axioma de estudio. Visto ello, la experiencia del registro literario nos permite definir al liderazgo como la esencia de la personalidad, obediencia, actuación explícita, influencia de admiración y respeto, la persuasión de poder, como una actuación natural para alcanzar propósitos previstos. Tales aclaraciones fueron citadas Thieme (2005) según Bass (1990).

Definimos, en la postura de Chiavenato (1989) el ejercicio de liderazgo es “la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”. Reconocemos la influencia interpersonal que asienta que el líder sea aquel que por su condición permita la interacción social y como consecuencia busca el crecimiento del grupo en el cual se encuentra.

Por consiguiente, dentro de las relaciones interpersonales, el liderazgo es una de las prioridades dentro de la cultura organizacional; especialmente en la actuación docente dentro de su labor como agente motivador en el

cambio que “desafía el profesionalismo de los profesores, motivándolos a ejercer un liderazgo que les permita guiar, motivar y movilizar a los demás participantes del proceso de enseñanza-aprendizaje, para promover efectivos y significativos aprendizajes en sus alumnos para que alcancen su pleno desarrollo personal, en sana y justa convivencia con los demás”. Citado por González y González (2008). En consecuencia, la labor del docente implica esencialmente el desarrollo de la gestión de emprender dentro de la coyuntura educativa que necesita del proceso hegemónico para alcanzar sus propósitos o ideales.

Sustenta Sikula(1982), que el hecho de ejercer el liderazgo dentro administrativo involucra la dirección de los asuntos y quehaceres de terceros. Se determina como el proceso de actuación ejercido por los llamados “jefes” quienes guían los esfuerzos del colectivo. Reconocemos que el liderazgo tiene mayor énfasis Son las actitudes y aptitudes que ayudan al líder a ejercer influencia, esto debe de generar un desarrollo social. Por tal razón, el liderazgo son las motivaciones y metas del líder las cuales han sido identificadas como elementos muy asociados al liderazgo (McGregor, 1979; McClelland, 1989).

Puntualiza con su postulado Salazar (2006), la construcción del liderazgo implica la capacidad de poder guiar e inspirar a particulares o grupos; encaminada a una aceptación de cambio de los seguidores, tanto en su forma de actuación y pensamiento. Esta definición sintetiza, que el liderazgo fortalece las condiciones de la realidad práctica de motivación que busca inspirar cambios necesarios en el organismo para habituarse de manera eficiente y eficaz al cambio del contexto.

Interpretando a Ginebra (1995), calificar al liderazgo como la capacidad de influir en sus seguidores involucra una disposición de cambio, un esfuerzo deseoso en la logro de las propósitos, se convierte su visión en realidad; igualmente, lograr los resultados de las acciones cooperadas depende de la capacidad de guiar. Precisamente, el liderazgo en las organizaciones educativas está directamente vinculado al ejercicio docente, por ello, resulta fundamental:

1. El uso y análisis de los indicadores en la organización educativa. Por tanto, los educadores como protagonistas relevantes se desarrollan dentro de las organizaciones para lograr metas.
2. En el campo de la gestión se orienta a planes formativos donde los educadores visualizan sus metas y proyectos que deben ser coherentes con la política de la organización educativa, donde su participación está condicionada a ciertos factores de contexto. Según Zabalza, (2002).

Por consiguiente, argumenta Murillo. (2006) si es de necesidad el reemplazar los planteles, y que se pretenda optimizar la calidad educacional, se requiere el compromiso del personal y que tengan el interés y sea consciente del paso de transformación, y sobre todo que exista una compromiso y una actitud con el sentimiento de escuela, educación y la sociedad.

Es pertinente encontrar caracteres personales en el director, que permitan optimizar una buena organización de servicio. La decisión es identificar a directores como líderes de los procesos que se adelantan en la escuela y se sustenta en las siguientes razones indicadas por Alvares (1998:82):

- a) La cultura de trabajo administrativo en el que se desarrollan las diversas actividades pedagógicas implica una exigencia de que estas se enmarquen dentro de unas normas, por tanto, implica que alguien coordine y oriente su cumplimiento (visto lo mencionado haríamos referencia de un liderazgo de tipo formal).
- b) Las tensiones que se originan en los intereses de grupo o particulares, requieren de una línea que los articule y determine el equilibrio.
- c) El resultado de la calidad y eficiencia de los aprendizajes de los alumnos y el vínculo de las relaciones interpersonales en la escuela recae en la responsabilidad del director.

En definitiva, es evidente y de prioridad una nueva organización en las instituciones educativas, de liderazgo compartido y emancipación del profesorado para impartir compromisos de liderazgo en mayor medida, (...) el director permanece siendo el individuo único y primordialmente en el nexo del liderazgo en la escuela (...), reafirma... una responsabilidad obligatoria en los directores de escuela del mañana. (Portin y Shen, 1998:96)

1.3.1.1. Estilos de liderazgo

Teniendo como referente, la coexistencia de tantas definiciones sobre el tema de liderazgo empezaremos a manejar definiciones, tal es la posición de Chiavenato. (1993) que infiere el liderazgo como la persuasión personales realizada en circunstancias que condiciona el actuar líder, esta es adiestrada en el transcurso del hecho comunicativo con el simple hecho de lograr el éxito en los objetivos previstos.

Autores como Sergiovanni. (1984) determinan algunos estilos de liderazgo como:

- **El líder práctico.** Utiliza parámetros que se desarrollan dentro de la gestión administrativa, como teorías sobre liderazgo, manejo de tiempo y finalmente la planificación como base de ejercicio que le sirven como soporte dentro de las organizaciones. El gestor busca una acción eficaz en las diligencias educativas a través de las etapas de la gestión como: organizar, planificar, coordinar y ejecutar.
- **El líder humanitario.** Está vinculado esencialmente a los contactos de relación personal, tiene como soporte la capacidad motivacional. Apoya al mejoramiento profesional de los miembros en las organizaciones. Se propicia situaciones vinculada a la moralidad y ética que le permite tomar acciones en la toma de decisiones participativas.
- **El líder educativo.** Maneja un amplio conocimiento y es un profesional experto que se relaciona y desenvuelve con eficacia dentro de un ambiente educativo, que implica su dominio a temas netamente de necesidad educacional. Examina dificultades de carácter educativo, asesora a docentes en acción y propicia la autoevaluación de sus progresos, la estimación y por ende la mejora personal sin dejar en un plan secundario el tratamiento curricular.
- **El líder simbólico.** Es quien desempeña el rol de líder y le da mayor importancia a la elección de propósitos y conductas. Prioriza y monitorea los beneficios pedagógicos ante las decisiones de gestión y brinda un punto de vista unificada del ambiente pedagógico y tiene dominio de las acciones que implican su desarrollo personal. Los intereses del liderazgo simbólico radica en el enfoque como una forma de establecer y transmitir una la

sensación de sucesos y hechos que generen un compromiso responsable en quienes asuman su responsabilidad dentro de la institución.

- **El líder cultural.** Este líder busca la articulación de su ejercicio con los valores, creencias y las raíces culturales que la escuela tiene como identidad. Transmite un estilo organizativo y enfoque cultural. El espacio de acción y desarrollo personal del líder se ve desde una perspectiva integral donde, articula la gestión, socializa con el personal su enfoque cultural (valora las historias contadas, mantiene vivo los mitos, creencias y tradiciones), explica la marcha y funcionamiento. Estimular a quienes muestran esta práctica cultural como parte de su vivencia.

Afirma Rodríguez, (2005) para tener un soporte en liderazgo, es necesario vincularse a los siguientes estilos básicos:

- **El Líder Autocrático.** Este líder asume toda la responsabilidad porque en él recae toda la responsabilidad, además es el responsable de las decisiones que van en bien del grupo. No es muy usual que tome en consideración las opiniones de los demás, cuando se trate de un objetivo común. Manejar este tipo de liderazgo nos hace reflexionar que naturalmente él es competente e idóneo de tomar decisiones oportunas. Los seguidores o subalternos responden con obediencia y fidelidad a las decisiones tomadas.

Por tanto, Lippit y White, hacen referencia que el liderazgo autocrático, centraliza el poder y toma de decisiones, en sí mismo aceptarán totalmente la autoridad y asumen por completo la responsabilidad, Chiavenato. (1996)

- **El Líder Participativo.** Como técnica administrativa se utiliza para mejorar la satisfacción laboral personal. Tiene su fortaleza en la sugerencia colectiva y la capacidad de escucha para ejercer el liderazgo. Por el contrario, ello implica que es una norma aceptar la sugerencia del colectivo para su actuación.

Según Pantoja (2014), sostiene que “las personas evidencian su personalidad directiva y esta no dependa de cada individuo, sino de las necesidades del entorno social en el que se encuentra”.

- **El Líder democrático** (Rienda Suelta). Se considera al líder como aquel que fomenta de manera consciente la participación de la comunidad. Dando hincapié a los empleados para que decidan más sobre sus

funciones y posean suficientes competencias para tomar decisiones. Quiere decir que no solo son meros espectadores, sino que aceptan las críticas y visualizan las necesidades del grupo y no muestran interés personal.

Según Houg (1996), afirma que la actuación del líder demócrata se basa en la tolerancia y la acomodación, brindándole de auto ayuda. Visto desde otra perspectiva, el líder fomenta la cooperación teniendo en cuenta la toma de los buenos resultados.

Sin embargo, Lupano & Castro (2005) argumentan que este tipo de guía forja en sus seguidores la toma de las decisiones de manera democratizadora.

1.3.1.2. Liderazgo transformacional

La definición de liderazgo transformacional trascendió como una representación contrastada al concepto del liderazgo por inteligencia y energía. Según Kakabadse y Sheard, (2004). En esta categoría de opiniones, surgió una corriente con una sentencia ajustada a los hechos reales de las organizaciones que posteriormente fue nuevo en materia de liderazgo que fue perfeccionada por Bass y Avolio (1990) a manera de apoyo transcendental. El que provoca cambios en situaciones con eficacia organizacional. Bass. (1985).

Un ejemplo de este liderazgo, se plasmó en las entidades educativas de Chile donde se concluyó: “los docentes tienen una apreciación de sus directivos en la dimensión personal que es marcadamente positiva (....) es así como los datos muestran que cualidades como la honestidad, respeto, responsabilidad, el compromiso, la motivación por el trabajo, y la perseverancia estarían fuertemente presente en más de dos tercios de los directores de escuelas chilenas”. Afirman Muñoz, Marfán, & Weinstein, (2012)

Por consiguiente, observamos que, Chile muestra claramente la trascendencia del liderazgo que presenta cada directivo en grupos determinados ejerciendo una visión analítica para sus docentes, donde le dan mayor importancia a la dimensión personal como eje de su actuación profesional.

Acorde a la bibliografía en consulta, este tipo de liderazgo impartido sitúa necesariamente las energías hacia elementos significativos en el mejoramiento de los individuos y su medio. De esta manera fundamenta

Dewit (2001). Explicando que el individuo no tiene que buscar ser el mejor del mundo. Sino uno tiene que buscar ser lo mejor para el mundo”. Reforzando el ideal de Dewit se debe guiar a las personas hacia causas que tienen trascendencia para uno y así buscar los principios de acrecentamiento personal y del entorno.

Reafirma, Maslow (1973) que los trascendentales son aquellos sujetos que han alcanzado el nivel de necesidades más elevado. En otras palabras, existe una escala de necesidades humanas: la necesidad de hacer algo por los demás, por una causa que tenga significado. En definitiva, el liderazgo transformacional no implica movilizar a las personas hacia cualquier meta. Esta debe significar, sin duda, un cambio, una ruptura de esquemas y, sobre todo, tiene que ser trascendental.

Afirma, Bass (1985) que es citado por (Zavala & Vega, 2004), quien determina que el liderazgo transformacional es el que apunta a una transformación a un subplano, por lo que es un proceso donde se entabla la correlación del seguidor – líder. Este tipo de liderazgo se representa el sentido carismático, donde los seguidores asumen una identidad con el deseo de imitar al líder, la influencia intelectual y estimulante, que radica en la forma cómo valoran las destrezas de los seguidores; genera un cambio asumiendo los desafíos con mayor persuasión.

Desde el análisis holístico, el liderazgo transformacional vincula al líder - seguidor como agente motivador para empoderarse con mayor compromiso de las tareas de acción y que tienen un respaldo en la praxis de la empatía del uno hacia al otro.

Acorde a la posición autoral de otros opinólogos, explican que una persona idónea está en la capacidad de hacer gestión en la institución, lo que implica que está preparado para afrontar en distintas realidades que los hace diferentes por el sentido de trabajo. “De allí la necesidad de que los directores y demás directivos de centros educativos y los/las docentes de aula que aspiren a ser directores/as de centros, requieran de competencias en el área de las emociones y estados de ánimo, a fin de motivar a sus colegas, a los alumnos y alumnas y los demás miembros de las comunidades escolares”. Según la postura de Rojas & Gaspar (2006).

En consecuencia, se debe manejar un ideal holístico de las circunstancias del directivo que no solo basta conocer la situación externa y su entorno sino ver y conocer el interno para estar al corriente con qué tipo de directivo contamos sabiendo que éste se relacionará de manera directa con personas de diferentes estilos, talentos y perfiles personales y que en el transcurso repercutirán en su adiestramiento profesional.

Así mismo, se corrobora con amplitud que el liderazgo transformacional tiene una correspondencia con la cultura organizacional y los procesos de transformación. Argumentado por Vázquez, (2013). Hace una diferenciainicial del asunto organizativo con el contexto cultural, en las formas de pensamiento y actuación, y en cómo el aprendizaje se fija, según la cita de Salazar, (2006).

Por consiguiente, los cambios vertiginosos necesitan de líderes con estilo carismático transformacional que se empoderen de los desafíos y retos, que sepan desarrollarse plenamente en su entorno inmediato conforme a sus dimensiones.

La implicancia de este líder transformacional fortifica los ideales de los seguidores para lograr cumplir los objetivos que conducen al proceso paulatino de la organización, según Pearce, (2003). En lugar de ceder a las demandas individuales de sus seguidores, promueve una mayor altura de miras en cada persona y pone énfasis en los asuntos clave para la organización. Al mismo tiempo incrementa la confianza de sus seguidores. Los mueve hacia el crecimiento y desarrollo de sí mismos (Bass y Avolio, 1990)

La interacción líder con sus seguidores debe ser enfocada en una circunstancia de respetando, donde sus “emociones, valores y objetivos a largo plazo, incluyendo la satisfacción de sus necesidades y tratándoles como seres humanos”. Argumentado por Northouse, (2010). En otros contextos se maneja el axioma de liderazgo como: la “influencia” que inspira a los seguidores a buscar y obtenerlo que inicialmente los líderes esperaban.

En preciso dar hincapié al James MacGregor Burns (1978) quien inicialmente, conceptualizó el postulado de liderazgo transformador viendo “ al líder que acude a los más altos valores espirituales para orientar a sus seguidores hacia un objetivo mayor y sublime”. Esto implica que el líder moviliza a los seguidores hacia los estándares más altos de motivación y moralidad.

Igualmente, propone que el guía genere espacios donde exista una articulación mutua, donde la motivación transforma a los colaboradores en líderes y que podría transformar a estos líderes en agentes morales”.

Del mismo modo, Bernard Bass realizó sus planteamientos en base a lo planteado por James MacGregor Burns. Para Bernard Bass es importante enaltecer el nivel de conciencia en sus seguidores sobre la categoría y el valor de metas elevadas, que a su vez los integrantes superen sus propios interés personales, llevándolos cada vez a adoptar una causa noble que va en bienestar del grupo o el de la empresa.

Finalmente, se observa la significatividad del líder transformador que es patente cuando un líder es más afectivo en la administración del grupo hacia principios que tienen un alto grado de significatividad para mejorar el mundo.

1.3.1.3. Dimensiones del liderazgo transformacional

La perspectiva de estudio, especifica algunos elementos de la teoría del Liderazgo Transformacional. De acuerdo al planteamiento de Bernard Bass (1985) este líder señalacinco parámetros que son elementales, vinculándolas con la acción del desempeño docente:

A. Carisma o influencia Idealizada

La actuación del líder es admirada por sus seguidores y ello implica la imitación. Este ideal está relacionada con la habilidad para captar el entusiasmo de sus seguidores y que estos se sientan identificados con dichos ideales. Sin embargo, esto implica que el líder carismático actúe en forma íntegra y genere en él una elevada confianza de personalidad, capacidades frente a los demás.

Se postula la siguiente afirmación, según Bernard Bass(1985) “el líder debe ser respetado, admirado y debe infundir confianza. Los seguidores se identifican con el líder y procuran imitar sus conductas”. Implica que para conseguir dicha admiración debe expresar su lealtad y manifestar elevados estándares morales y tenga consigo la capacidad de reflexión ética.

Complementa, Bernard Bass (1985) citado por Thieme, (2005) que el elemento esencial en la construcción de un liderazgo se debe tener en consideración que su imagen es filtrada por la clarividencia de sus seguidores , se ha dado con mayor énfasis a la influencia idealizada o carisma en el entorno político, religiosos. En las grandes empresas, dirigentes educativos,

representantes militares o entre otros campos se clarifica las ideas que el líder sea un modelo para su gente. Según Bennis (1994), afirma que la influencia pone explícitamente la práctica que él llama “integridad” donde la práctica tiene tres componentes: autoconimiento, candor y madurez. En síntesis, es un aspecto fundamental para alcanzar a ser un ejemplo para los seguidores.

Puntualizando el criterio, precisamente el ente carismático que practique la influencia idealizada con hecho natural, será un guía idóneo con caracteres para innovar en la organismo de acción.

En suma, señalamos que la: “Influencia Idealizada o Carisma” como un indicador del liderazgo transformacional, donde un líder no debe conformarse con ejercer su liderazgo, sino que debe tener en cuenta que su imagen es filtrada por la percepción de sus seguidores; por tanto, se puede demostrar que la consideración es una necesidad de los seguidores, incluso sobre sus propias necesidades, compartiendo riesgos con los seguidores, siendo consistente y mostrando altos estándares de conducta ética y moral. Bass y Avolio (1994) citados por Zavala & Vega (2004)

Con respecto a los indicadores de los líderes con caracteres de la influencia idealizada, se sustentan lo siguiente:

Poseen un grado de valoración, muestran las capacidades y opiniones, y ello expresa el perfil público, proyectando una imagen eficaz, confiable y dinámica.

En cuanto a su fluidez verbal, como un hecho comunicativo bidireccional, tienen un exclusivo uso recursos lingüísticos tanto en su forma verbal y no verbal. Manejan una entonación de voz cautivante, comprometida; la fijación visual es directa, manifiestan un estado de relajación. Manejan la responsabilidad y el deber una capacidad de dirigirse internamente.

Por tanto, existen pleno entendimiento y conocimiento de las necesidades, valores y esperanzas para articular con las metas u objetivos compartidos dentro del principio los valores morales y éticos.

De manera análoga, Shamir y otros (1998) agregan a las características del líder carismático y el sentido de intervenir en forma explícita en la práctica para expresar los elementos con los que llevan su misión. El ser un ejemplo personal, con un estilo propio de vida; acrecienta la identidad y admiración por

líder, y por sus seguidores en la forma de ser imitado en sus creencias y valores.

Finalmente, “Los líderes carismáticos que son clasificados como transformacionales, son capaces de generar motivación adicional y articular las necesidades de los seguidores, con el fin de alcanzar metas de grupo. Aún más, se caracterizan por estar animados por necesidades auténticas de los seguidores, desplegando consideración individualizada. Además el carismático transformacional ocupa con mayor frecuencia el rol de mentor o entrenador de sus subordinados, más que de celebridad o místico. El líder transformacional que presenta conductas carismáticas, plantea metas a sus seguidores que van más allá de su propio beneficio, orientándose al bien común de toda la organización” Vega & Zavala (2004).

B. Motivación por inspiración

Se relaciona con la capacidad inspiradora e interesante donde el líder para comunicar visiones trascendentales se involucra con los demás, lo que implica fomentar en sus empleados la creatividad y propiciar la ruptura de esquemas para sus seguidores. Además sabe participar de su enfoque de manera categórica. Al mismo tiempo, demuestra la responsabilidad particular por la visión para conseguir motivar a los demás. Según Bernard Bass, citado por Bernal, (2000).

Esta cualidad, como es la motivación inspiradora, el docente o líder educativo está en el compromiso de desarrollar el sentido del optimismo, alcanzar el entusiasmo y lograr con mayor énfasis la misión corporativa lo que implica el logro de los objetivos de la institución.

Al mismo tiempo, para realzar el grado de seguridad y confianza de los miembros convendrá facultar, adiestrar, orientar y dar retroalimentación al personal, y como tal conseguir los estándares de compromiso entre sus seguidores.

Los líderes transformacionales manifiestan una conducta de forma que motivan e inspiran a sus seguidores un auto crecimiento significativo que servirá como un aspecto laboral. Existe la misión de ayudar a superar algunos factores que limitan el espíritu de equipo. El líder se propone una misión trascendental que inspira a sus seguidores a trabajar por una causa mayor, maneja un perfil de una visión a futuro que interesa a sus seguidores.

Además comunican un alto grado de entusiasmo y optimismo. Bass y Avolio, (1994) citados por Thieme, (2005)

En otras palabras, el líder carismático motivado por el tipo de actividad que se desea incentivar, puede enfocar el proceso de animación e inspiración con trascendencia y ver sus logros, como poder o afiliación de los seguidores. Según Vega & Zavala (2004). Animación de las motivaciones de logro: Notable para trabajos desafiantes, complejos, que requieren iniciativa, toma de riesgos, compromiso y persistencia.

Las motivaciones de autoridad: es significativo cuando los seguidores necesitan de tareas para demostrar son convincentes, agresivos y competitivos.

Las motivaciones de incorporación: Propio para actividades que obligan la participación del grupo en trabajos determinados.

De igual modo, Bernard Bass(1985) citado por Vega & Zavala, (2004)argumenta que se debe inspirar a los seguidores, retándoles y proporcionando sentido y significado en su trabajo. Al igual fomentar un sentido de equipo, entusiasmo y optimismo. Los líderes involucran a sus seguidores en visionar el futuro y le comunican claramente sus expectativas. Los líderes demuestran un claro compromiso con las metas trazadas y la visión compartida. Por otro lado, la motivación inspiracional no solo se refiere a la visión corporativa, sino a liderar, innovar y romper con lo establecido.

Según kouzes (1993) afirma que “inspirar una visión compartida” incluye no solo la capacidad de percibir la visión, sino el poder transmitirla e inspirar a los seguidores”. Que el líder debe tener la capacidad de elaborar una visión que describalos aspectos claves de la organización en el futuro.

C. Estimulo intelectual

En cuanto a este tipo de líder como agente de cambio propone nuevas perspectivas. La injerencia estimula intelectualmente a los empleados para la creatividad y propiciar la ruptura de esquemas.

En definitiva, todo liderazgo comienza rompiendo lo establecido, encontrando la oportunidad para cuestionar los esquemas existentes y crear uno nuevo. El líder ayudará a su personal a desarrollarse intelectualmente. Según Fischman (2005) argumenta “uno podría creer que esta práctica está

más centrada en el entretenimiento y en la capacitación; sin embargo, lo que el creador del modelo de liderazgo transformador quiere transmitir está más relacionado con la creatividad y la innovación”.

En la práctica, el guía (docente) en su ejercicio profesional necesita incentivar a los seguidores (discentes), la estimulación intelectual, presencia de un rol fundamental en el compromiso del educador poniendo hincapié en la resolución de problemas que se manifiestan en sus seguidores. En la práctica de la estimulación intelectual, el líder reta las creencias de sus seguidores para ser más creativos e innovadores, ayudándolos a cuestionar supuestos, replanteando problemas y aproximando viejas situaciones con nuevas perspectivas. Por tanto, en la práctica la estimulación intelectual, el líder reta las creencias de sus seguidores y las suyas propias. Los incentiva a pensar “fuera de la caja”, a sugerir ideas nuevas para problemas antiguos. El líder crea un entorno propicio para la generación e implementación de ideas.

Por consiguiente, el guía debe promover la creatividad y destacar el repensamiento y apreciaciones que muestran las dificultades. El discernimiento invita al uso de la lógica para solucionar situaciones problemas que manifiesten sus seguidores.

Finalmente, los líderes estimulan el intelecto de sus seguidores, donde asumen el compromiso de la resolución de tales dificultades haciendo uso de sus propias perspectivas. Según Gutiérrez,(2003). En otras palabras, los seguidores, asumen el rol protagónico del líder para solucionar de forma efectiva las dificultades del líder con y sin la apoyo

D. Consideración individual

En primer lugar, implica una genuina preocupación por las personas, expresada en el compromiso por motivarlas, estimularlas y propiciar su desarrollo siendo una de las prácticas más difíciles de alcanzar. Bernard Bass (1998) sustenta “como la orientación que todo líder debe tener hacia las personas: Los líderes transformadores prestan atención a las necesidades de logro y crecimiento de cada individuo, actuando como un entrenador” De acuerdo con el autor, la práctica de la consideración individual se da cuando el líder crea un clima en el que existen oportunidades de aprendizaje, cuando toma en cuenta las necesidades individuales de los suyos, cuando fomenta la común y cuando ve a sus colegas y subordinados como seres humanos. Para

terminar, la consideración individual, se da cuando el líder delega el poder de forma adecuada, cuando demuestra que sabe escuchar y transmitir empatía a su gente. También una forma de expresar la consideración individual es a través del reconocimiento de la contribución de las personas.

En razón a estos principios, los docentes que ejercen el rol de liderar dentro de la educación deben poner en práctica este tipo de liderazgo, teniendo en cuenta los indicadores que resaltan en cada uno de estos factores. Según Bass y Avolio (1994).

En razón a la consideración individual, el líder debe impulsar a sus discípulos para que superen obstáculos y produzcan cambios; además, debe también ayudarlos a satisfacer sus necesidades y aspirar a los más altos ideales. Así explica los comportamientos que son significativos en correlación de responsabilidad, orientándolo y mostrando un trato especial de manera personal a cada miembro.

Conviene subrayar que, los líderes educativos deben ser personas que generen acciones que impliquen el crecimiento de ánimo, optimismo y entusiasmo, siendo cada vez más partícipes de sus perspectivas que a futuro sean realizables.

Lo comentado anteriormente, involucra que preparar al líder debe exigir una orientación idónea para que el grupo humano que está bajo su responsabilidad, coadyuvando al mejor trabajo, confirmando que dicha motivación y el constante estímulo de sus seguidores, permitirá con seguridad lograr las exigencias establecidas en otros contextos.

Afirma el citado autor. Covey (1997) manifiesta que “un líder eficaz tendrá que desplegar, responsabilidades consigo y el grupo, como lo ha planteado Bernard Bass (1985), se refiere, atención especial a las necesidades para el logro y crecimiento y así poder lograr el optimismo, compromiso, entusiasmo con los objetivos de la institución y de sus seguidores.

Por consiguiente, el liderazgo dentro del contexto educativo, involucra a que los docentes líderes deben estar enfocados a formar y dar respuestas que aspiran al más alto nivel emocional del personal que está al cargo. Ayudar a mejorar el trabajo, reafirmar la motivación y el estímulo, promocionar la confianza y seguridad en ellos, para que desempeñen funciones que van más allá de las exigencias establecidas. Según Lombardi, (2003).

Definitivamente, el liderazgo transformacional puntualiza que los líderes tienen una actuación sobre un patrón característico acorde al contexto, que admite proteger un perfil positivo sus seguidores, construyendo perspectivas de cambio, siempre demostrando la confianza y el respeto por medio de la actuación para fortificar su visión y misión.

Al mismo tiempo, Covey (1997) pone de manifiesto, el objetivo de la consideración individual es convertir sus debilidades de los seguidores y organizaciones en fortalezas de modo que sea posible ayudarlos.

E. Tolerancia psicológica

Reflexivamente con el modelo expuesto, considera como un factor elemental es la práctica del buen humor para expresarlos desaciertos y solucionar problemas en aspectos de relación humana, para manejar circunstancias críticas. Naturalmente, sustenta Bernard Bass (citado por Bernal 2000) llama tolerancia psicológica, cuando uno es tolerante con los errores de los demás y hace uso del sentido del humor que permita al docente líder mejorar el estado y la condición psicológica para manejar cualquier situación en una organización.

Cabe mencionar a, Bass y Avolio (2006) sustenta que el ser tolerancia hace referencia a la capacidad de manejar el estado psicológico de los trabajadores quienes traen consigo conflictos internos. Sin duda, la empatía ayudará al desarrollo de un ambiente propicio y de mejora que ayudará a las relaciones personales. Por consiguiente, se manejará mejor las situaciones de conflicto laboral y humano.

Según los autores, Bass y Riggio (2006) afirman que, el modelo del líder transformacional debe sobrellevar los errores de los demás, utilizando la capacidad de la tolerancia para mejorar y tratar los problemas más complejos. Se estimula la capacidad del sentido del humor siendo empático ante las situaciones de abordaje de problemas y conflictos.

En tal sentido, estos fundamentos conllevan a un mejor entendimiento del líder y la tolerancia psicológica, dentro de una entidad donde exista el compromiso de desplegar dichos principios en el campo profesional y personal.

1.3.2. Desempeño docente

Visto como efecto de la globalización, la exigencia condiciona a que logren la calidad y competitividad de oportunidades de atención, especialmente en el marco educativo, en pleno siglo XXI países de latinoamérica propiciaron la construcción de ciertos criterios para los Marco para la Buena Enseñanza o El Buen Desempeño Docente, siendo el principal motivo de reflexión sobre el hecho de pertenencia, calidad, eficacia en las prácticas pedagógicas, identidad profesional, desarrollo de gestión que están sujetas a demandas sociales dinamizadas en variados contextos culturales.

Dicha coyuntura educacional actual, considera al educador como el eje de esta tarea y esencial en el transcurso de la mejora de los estándares de calidad, vista desde los diferentes niveles, ello no desmerece el trabajo de los directivos, estudiantes y la familia; es decir el alto grado de responsabilidad recae esencialmente en el docente.

En este hecho según el MINEDU (2008) citado por Beltrán - Beltrán (2015) en el proyecto de la CPM (Carrera Pública Magisterial), sustenta que el docente es un ente mediador y no instructor de preparaciones, es necesario que el docente posea una actitud creativa, favorable al cambio y crítica, además debe manejar el conocimiento cultura y la capacidad motivar, formar y guiar de manera íntegra la los estudiantes.

Por otro lado, la institución normativa del uso lingüístico de nuestra lengua española, la Real Academia Española conceptualiza el término “desempeño” como la acción de ejercer desempeños; y “desempeñarse” según la amplia significación que significa persona que ejerce compromisos esenciales a una profesión. Por tanto, se entiende la acepción como la responsabilidad que ejerce una persona de oficio. Sin embargo, en la gestión del talento humano para el MINEDU (2007) citado por Beltrán – Beltrán (2015) “El desempeño designa el cumplimiento de las funciones, metas y responsabilidades, así como el rendimiento o logros alcanzados. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente mediante una acción reflexiva”.

Finalmente, el ejercicio educativo, según Rizo (2005) referido del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe PRELAC, citado por Beltrán – Beltrán (2015), afirma como “El proceso de movilización

de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan en la formación de los educandos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida”.

Así mismo, el Marco de Buen Desempeño Docente, es conceptualizada como un instrumento imprescindible en la construcción de las nuevas políticas y acciones pedagógicas a nivel nacional y cumplimiento con uno de los objetivos estratégicos del Proyecto Educativo Nacional (PEN): “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia”.(MED.MBDD.2012)

Los autores citados, Fernández – Arata (2008) indican que el desempeño de la práctica docente está condicionada por las tareas que el docente desarrolla en su quehacer cotidiano: elaboración de sesiones, orientación a la población estudiantil, desarrollo de las sesiones de clase en aulas, selección de los trabajos, organización con los educadores y los entes jerárquicos del centro educativo, de igual modo en la intervención en programas de implementación. Por otra parte, puntualiza que este desempeño, se enfatiza desde la perspectiva subjetiva, visto que este proceso se vincula a cada docente en la valoración de su práctica pedagógica.

Igualmente, Ponce (2005) sustenta que el trabajo educativo o docente se conceptualiza como la participación activa del educador, que esta expresa en las capacidades pedagógicas del docente con el fin de guiar, verificar y diagnosticar la marcha del ejercicio docente y el crecimiento de las facultades intelectuales del educador que está en preparación, en la donde adquiere la hegemonía en el plano del adiestramiento del alumno en base a tareas y las responsabilidades que asume para desarrollar plenamente su función, en los distintos contextos de actuación.

Según el Colectivo de Autores Cubanos del ICCP (2005), se afirma que el desempeñarse profesionalmente como educador se orienta a la visión de actuar y realizar el trabajo pedagógico, que necesariamente implica un conjunto de saberes, formas de interacción y los saberes con el propósito de conseguir la calidad en la tarea educativa. En la evaluación del docente reconocemos

que, la labor pedagógica se enmarca a los pilares de concreción como el saber, ser y hacer, donde el educador reflexiona sobre su tarea educativa que exige el cumplimiento de sus obligaciones profesionales y la función que cumple.

Según el MINEDU – MBDD, (2012) sustenta que en el proceso de la discrepancia en razón a los factores que determinan la preparación para la población estudiantil al concluir el proceso, posean aprendizajes básicos en el tiempo que dura su preparatoria de la educación básica, garantizándose la enseñanza y aprendizaje a través del logro profesional que hace partícipe a los docentes en ejercicio. Esta significativa relevancia en el ejercicio docente y su manejo pedagógico tiene jerarquía en el colectivo social.

Sin embargo, las instituciones que hacen representatividad al organismo que vela por la educación en Latinoamérica, es decir los Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, aseguran que el ejercicio dinámico del profesional docente está ligado al servicio y a la relación directa entre docentes con el fin de desplegar sus facultades y compromiso con su desempeño profesional que se desarrollan en la comunidad.

En síntesis, las conceptualizaciones antes mencionadas determinan, que el ejercicio profesional como una destreza pedagógica es una herramienta que permite el logro de los estándares de calidad, es decir, formar competitivos maestros. Donde la comunidad civil y ente gubernamental incluye ciertos elementos: La preparación del docente como prioridad; el permanente desarrollo profesional; el compromiso sincero con la tarea de la gestión educativa.

1.3.2.1. Los cuatro dominios del Marco de Buen Desempeño Docente

Para la deconstrucción de una sociedad que está sujeta a una perspectiva de justicia social enlazada a un tipo de identidad, requiere de la participación del ente educativo que tiene la misión pedagógica y que necesita de la praxis educativa y el desarrollo de gestión. Exigen que domine un conocimiento práctico y pleno del entorno, de las circunstancias donde se realiza como individuo. Por consiguiente, analizar el Marco del Buen Desempeño Docente nos permite hacer una reflexión que fija una exigencia de manera estandarizada. Para evaluar la actuación docente, el Marco de Buen Desempeño Docente, el reconocimiento se enfoca a analizar su participación

como ente de gestión donde los alcances y la calidad y el buen desempeño se materializan en las prácticas pedagógicas.

Según afirma Vaillant (2004), citado en la Revista de Investigaciones en Educación por Vázquez – Cordero – Leyva (2014), los perfiles que persigue el marco de aprendizaje y enseñanza establecen como elementos primordiales: las funciones y potencialidades, los saberes y obligaciones que son vitales para ejercer la práctica docente dentro y fuera del de su espacio de acción y el entorno educativo. Se conoce que estas normas exigen de forma global los elementos para una buena enseñanza. Por tanto, la evaluación está sujeta al marco del buen desempeño docente, porque es un instrumento útil que nos permite procesar y validar programas, procesos, monitoreos y la propia evaluación del ejercicio docente como la evaluación, coevaluación y la heteroevaluación de su desempeño.

Según el MINEDU. MBDD. (2012) la definición de dominio o ámbito del ejercicio docente agrupa una serie de desempeños que ayudan a concretizar aprendizajes de los estudiantes. En el conjunto de los dominios encontramos el factor ético que está presta en el servicio público y el desarrollo de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo holístico de los discentes.

Cabe recalcar que el Marco del buen Desempeño Docente apuesta por una nueva escuela pública, visto que el docente es el elemento clave para cambiar el concepto de la escuela sesgada. Para hoy se cuenta con recursos que ayudan a una mejor praxis del ejercicio educacional en el Perú, este documento visionario como es la Ley General de Educación y el soporte del Proyecto Educativo Nacional, puntualizan algunas pautas elementales que debe ser indicador de las escuelas, según Bello (2012) publicada en la revista Tarea. “Pensamiento Crítico”, resalta:

- La escuela de instrucción estatal se debe adaptar a las condiciones de sus discentes, y por ende que preste especial atención a la pluralidad cultural, económica, social, particular, socioeducativa de sus escolares. Donde la democracia como práctica sirve de base para este tipo de educación.
- El centro escolar estatal fomenta el hecho de la responsabilidad para conseguir que sus escolares concreten los propósitos de la Educación

Básica Regular. Con ello se busca minimizar las altas cifras del fracaso escolar, el abandono, el bajo rendimiento escolar y la repitencia.

Infiriendo dichas argumentaciones, concluimos que la visión del Marco del Buen Desempeño Docente aparece con el propósito y la intención de mejorar el sistema escolar para construir con visión estandarizada una nueva escuela estatal que sea universal e integradora con la práctica constante de la democracia y por ende se pertinente en sus acciones. Sin olvidar el efecto ético en el ejercicio del docente como profesional.

El nuevo Ministerio cada vez orienta la búsqueda del consenso entre sus actores y establece un pacto entre el Estado y el Magisterio. La sola coexistencia del MBDD en un proceso de cambio no va a producir ningún cambio en la actuación profesional de la mayor parte de docentes. No solo se trata de identificar las competencias necesarias y planificar capacitaciones; si no se requiere de maestros y maestras que quieran cambiar su actuación pedagógica. Por tanto, el Marco de Buen Desempeño Docente no es solo un instrumento técnico, implica todo lo que un buen docente “debe” hacer para su actuación en el aula e institución como las políticas educativas del Estado.

En resumen, la performance ética juega un rol importante en los dominios donde se encuentran de manera conjugada en el quehacer de los docentes de la Formación Elemental; que finalmente, estos dominios han sido publicados por el Ministerio de Educación, es conocimiento de los docentes como un documento estratégico que organiza el desempeño del docente, para una mejora en la calidad de los proceso de aprendizaje. Se detalla a continuación los dominios del buen desempeño docente. Según, MED. MBDD.(2012).

A. Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Dicho postulado se afirma según, el MED (2012) como la planificación de una ardua actuación pedagógica que pone énfasis en la construcción del currículo curricular que se especifican en los planes de aula que están al margen del enfoque inclusivo e intercultural. Las características cognitivas del alumno y las que implican el quehacer educativo como el entorno social y cultural, el uso de estrategias en la enseñanza y aprendizaje y las formas de evaluar, son los factores que viabilizan la preparación para el aprendizaje del educando.

Finalmente, se denota a la planificación del trabajo pedagógico como tarea esencial del docente, maneja un amplio conocimiento de sus estudiantes, es decir de las necesidades, inquietudes, ritmos y estilos de aprendizajes, siendo factores internos y externos del discente. Además, el docente debe dominar ampliamente las materias de cada área, los recursos educativos, las estrategias y la evaluación son sentido formativo.

B. Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Sustenta, el MED (2012) que se establece para este proceso una enseñanza sustentada en una visión que categoriza la pluriculturalidad y la inclusión en todas sus expresiones. Estas acciones se debe de manejar en un ambiente que sea favorable para el aprendizaje y teniendo en cuenta la buena práctica de la gestión pedagógica, que de ello dependerá la calidad de aprendizaje de los alumnos. Es de necesidad mejorar estos criterios para estandarizar la enseñanza de calidad que hará del alumno un ente competitivo.

En mi opinión, el progreso de la acción educativa se dinamiza ampliamente en la preparación de un ambiente que esté en óptimas condiciones para generar experiencias donde la mediación pedagógica conlleva a la mejora de la enseñanza en sus estudiantes, por otro lado, la calidad de las relaciones interpersonales en y entre todos los estudiantes, docentes y padres de familia.

C. Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Como manifiesta, el MED (2012) pone énfasis en el compromiso de dirigir la institución con una visión netamente administrativa con una gestión y perspectiva democrática para configurar el aprendizaje. Hace partícipe a los actores participando en las etapas de gestión como la elaboración, ejecución y evaluación.

En este sentido, en este proceso de construcción se pone en juego una serie de estrategias y mecanismos que se fundamenta en las relaciones de consideración, participación y responsabilidad con los actores directos. Es bueno saber que se tiene como soporte a los saberes y recursos en los procesos educativos. Por tanto, para una excelente gestión articulada a la comunidad, se necesita el sentido de pertenencia.

Finalmente, se debe conseguir como propósito a todos “rememorar hacia el mismo objetivo” con fin de para alcanzar las metas que se visionan y pretender mejorarla. Por ende, para ser partícipe de la gestión educativa, ésta debe estar articulada a la comunidad, porque es la vía para alcanzar los estándares de desempeño en todos los niveles, a su vez permite lograr la misión que asiste a un trabajo por “competencias”.

D. Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Afirma, que el MED (2012) realiza una autoreflexión de la tarea sistemática de la práctica pedagógica de sus pares en las actividades de integración cultural, científica y de preparación para su desenvolvimiento profesional. Se tiene incidencia a la identidad del docente cuando existe una reingeniería de su condición como profesional educador quien es responsable del hecho formativo y pedagógico en su espacio de acción. Por tanto, los logros de aprendizaje están enmarcadas en políticas curriculares a nivel regional y nacional, donde el educador debe ser consciente de la importancia de este proceso para el cual está formado, ahora le compete lograr y estimar su profesionalismo acorde a las expectativas de la comunidad.

El docente profesa una compatibilidad profesional que es un elemento que le permitirá como tal el reconocimiento de sí y por parte de otros agentes profesionales del sector que tienen una categoría diferencial. Según Gysling, (1992). Cuando circunscribe que toda coincidencia permite ser reconocido por una definida acción y la constancia para ejercer su experiencia como tal en un conjunto de prácticas compartidas. Gee, (2000) . Una reconstrucción con sentido social a partir de los profesionales de la educación se ve estable en un periodo determinado. Veiravé, Chacón y Rojas, (2006) . Cuando se establece que todo cambio está configurado en una colectivo requiere de una intervención individual compleja y que está condicionada a situaciones internas (personales) y externas (el contexto). Vaillant (2007).

Una de las formas que enmarca la distribución la propone Ling y Chuangoh(2011) argumentando, que un maestro es el profesional facultativo que irradia el crecimiento personal en el contexto que esté ubicado. El bienestar profesional se entabla con procesos de maduración individual que se evidencian previo al inicio y la conclusión de la tarea educativa. Es esta

dinámica se llevará a cabo la consolidación de su identidad que ha ido en un paso a la adaptabilidad o rechazo hacia su profesión.

1.3.2.2. La docencia y los aprendizajes fundamentales

Dentro de las congruencias del Proyecto Educativo Nacional (PEN) existe la necesidad de exigir propuestas a las falencias educativas y por ello, se precisa en contar con el Marco Curricular que establece los aprendizajes que son considerados como fundamentales y que están adaptados a la diversidad cultural de cada zona y que estos deben ser logros comunes para todo el país. Los aprendizajes fundamentales, categorizan los comportamientos de la concreción curricular en el hacer, como al ser y el convivir, y donde el docente conjuga un papel protagónico, quien asume su rol de educador para ver la necesidad evidente que exige cambios acelerados y donde el docente requiere desempeñarse de manera eficiente, empoderada, eficaz, creativa para lograr alumnos con aprendizajes competentes, con capacidades acorde a la exigencia del mundo globalizado.

Básicamente, el Marco Curricular, se fortalece con los aprendizajes fundamentales que los alumnos logran a través de los estudios secundarios. Tales aprendizajes nos darán una percepción real para tomar decisiones oportunas para complementar nuestras diferencias.

Estos aprendizajes desarrollan la capacidad crítica, analítica y reflexiva para transformar los conocimientos en elementos de soporte en el alumno para enfrentar la cotidianidad.

La política educativa bajo este parámetro curricular, exige demandas que estén acorde a las exigencias del Proyecto Educativo Nacional (PEN), concretizar los aprendizajes elementales en los conocimientos requiere de un trabajo con compromiso por parte de los profesionales educativos y los entes de la comunidad educativa.

Precisamente, el Marco Curricular desprende las exigencias de una educación globalizada. Por tanto, la estructura educativa está determinada desde la etapa inicial, primaria y finalmente la secundaria, que asegure que dichos alumnos logren desarrollar competencias y capacidades y al desarrollo de estándares educativos para poder afrontar situaciones de la vida diaria y que los prepare mejor para su vida personal y su posibilidad de seguir aprendiendo toda la vida, que hoy son temas de debate, y se describen:

- La oportunidad del acceso a una lengua en su forma escrita desde un punto de vista comunicativa e intercultural, que en lo posterior demostrará como parte de él, las competencias en el discurso es decir la lectura, la redacción y su forma expresiva de manera oral en castellano y en su lengua materna.
- La práctica efectiva de los saberes científicos y matemáticos para asumir retos en diversos contextos siendo reales o plausibles desde su propia identidad intercultural.
- Manejan e innovan, generando un conocimiento el cual crea recursos tecnológicos en contextos diferentes.
- La actuación señalando la seguridad y la atención de sí mismo, apreciando su identidad particular, colectiva y cultural, en variados escenarios y circunstancias.
- Desarrollan una divergencia de lenguajes artísticos, señalando su destreza en la apreciación, creación y expresión de sí mismo.
- Se vincula de manera armoniosa con su medio ambiente y entable armónicamente con la naturaleza el manejo sostenible de los recursos.
- La diligencia de emprender, utilizando los conocimientos y el manejo de los recursos tecnológicos que tenga la oportunidad de insertarse al mundo laboral.
- La actuación en la sociedad siendo conciente del uso de sus derechos y deberes, y con un compromiso por el bien común.

1.3.2.3. Visión de la profesión docente

Las formas mediante las cuales los expertos en la educación consiguen adquirirlas destrezas y habilidades competentes para desafiar con calidad el quehacer profesional, En las sociedades actuales está compenetrada de una marcada influencia filosófica en razón a tendencias que hablan de la profesión docente, que es visto como un ser partidario que a través de su quehacer se sacrifica en bien de los actores directos. En la sociedad contemporánea se manejan criterios divergentes, en las que ha surgido una perspectiva del profesional docente como guía en el trabajo que experimenta diferentes fasetas y por el cual irradia un temperamento eficaz que le permite estar motivado para ejercer la práctica a nivel de la estimación reflexiva innovadora en situaciones de coyuntura institucional. Las nuevas

generaciones tienen una percepción del docente al que le atribuyen un reconocimiento mutuo, es decir, institucional y gubernamental. Según Montenegro (2007).

Por consiguiente, en el contexto actual se maneja una visión diferente del ejercicio docente que plantean las amplias concepciones sobre el desarrollo del docente dentro de su ambiente pedagógico. Los psicopedagogos han fomentado innovaciones y cambios en la percepción del docente en un contexto macro y que por el contrario, en la práctica condicionada se empodera de sus habilidades y capacidades que van de manera coherente a las funciones, que se emparentan con la correspondencia directa de personas, es decir el recurso humano; ello exige la demanda de superación, según el rol que juega en la administración de gestión y organización lo que le permite su equilibrio profesional. Según Duarte (2007).

Según, Ball & Goodson(1989), afirman que desde un enfoque inmediato y coherente la labor docente presenta una gama de artículos que armonizan en un ideal en que los docentes estiman y se hallanpreciados con lo que hacen, es decir la práctica de enseñanza y en su mayor amplitud la pedagogía enmarcada al hecho educativo y que esta complacencia varía según la práctica docente y el periodo de la profesión en que se encuentran.

Reconocemos a la profesión docente como el mejor patrimonio cultural: en lo filosófico y demás ramas del saber. Este como agente de cambio maneja un aglomerado de acciones estructuradas en las cuales juega un rol importante el proceso de gestión donde los procesos curriculares exigen el manejo claro de estas acciones educativas. Por tanto, la profesión docente, se encamina más a un ejercicio social y pedagógico. Según el MED. MBDD. (2012) resalta los siguientes criterios:

- El educador como un profesional, su labor se desarrolla con el colectivo o la comunidad, en grupos, en etapas periodizadas. Como líder existe el compromiso por cada estudiante, por ende asume el funcionamiento del centro y mantiene un excelente clima institucional y es consciente de la realización del Proyecto Educativo Institucional.
- El educador como agente dinámico en las etapas de evaluación desde su jerarquía profesional, nunca deja de aprender de sus errores y aciertos, lo que le invita ser un entecrítico y autocrítico y de este proceso orienta mejor

su desarrollo profesional, es decir a partir de la experiencia y la visión de la institución.

Resulta interesante explicar, como señala Leren (1987) “cómo produce y reproduce el sistema escolar las principales características psicosociales de sus propios agentes y cómo estos, en tanto grupo, constituyen una materialización y encarnación de la estructura de ese sistema”

Hoy en día la visión de la profesión docente se concibe como un hecho complejo, es decir que depende de ciertos aspectos culturales, sociopolíticos y modelos pedagógicos. En su significatividad cultural de su profesión cobra relevancia al momento de estructurar el conocimiento sobre lo educativo junto a aspectos organizativos, institucionales y curriculares. Finalmente, dentro del desarrollo docente podemos particularizar algunas dimensiones que integran su función dentro de la sociedad: la dimensión política, cultural y pedagógica.

1.3.2.4. Matriz del Desempeño Docente

Según reafirma Rodríguez (2015) “Es un instrumento que permite conocer en qué medida o porcentaje es efectivo el desempeño de un empleado, este se puede evaluar de acuerdo a ciertas escalas para luego tomar decisiones oportunas y mejorar la efectividad del desempeño que benefician a la organización”.

Igualmente LiderHago (2013), sostiene “Es una herramienta simple pero eficaz que se utiliza para evaluar el talento en las organizaciones, en ella se evalúan dos dimensiones a los individuos: el desempeño pasado y potencial futuro”. Interpretamos que en el campo educativo esta herramienta sirve de ayuda para fortalecer el trabajo de servicio que ayudará a ser más eficaz en el desarrollo de la misión institucional.

Según el MED y el MBDD. (2012), consignan los siguientes criterios:

- Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.
- Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.

- Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.
- Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.
- Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.
- Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.
- Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.
- Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.
- Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.
- Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.
- Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.
- Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.
- Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.
- Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.

- Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.
- Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.
- Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.
- Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.
- Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.
- Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.
- Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.
- Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.
- Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.
- Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.
- Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiante
- Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.

- Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.
- Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.
- Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.
- Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.
- Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.
- Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.
- Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.
- Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.
- Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.
- Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.
- Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.
- Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.

- Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.
- Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. (MINEDU .Marco del buen Desempeño Docente, 2012).

1.4 Formulación del problema

1.4.1. Problema general:

- ¿En qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa de la ciudad de Abancay?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿En qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay?
- ¿En qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay?
- ¿En qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay?
- ¿En qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con el desarrollo profesional y la identidad del docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa de Abancay?

1.5 Justificación del estudio

Desde una perspectiva holística en el campo educativo se ha venido observando que los directivos de las instituciones educativas modelos JEC de la ciudad de Abancay asumen posturas personalistas que no contribuyen a buen desempeño docente y a la gestión pedagógica y administrativa. Hoy en día se necesita directivos con características de un líder transformacional que asuman con compromiso, empoderamiento y convicción de la sinergia o la suma de esfuerzos para que permitan resultados idóneos en las instituciones educativas para garantizar la

eficiencia, eficacia, calidad, etc. Con el presente trabajo de investigación demostraremos tales falencias en dichas instituciones donde se enfoca la investigación y se demostrará que el tipo de líder transformacional es un paradigma innovador y prototipo de particular de la conducta humana, un eje orientador capaz de mejorar los procesos de gestión, dinamizando el medio donde se desarrolla.

En cuanto a la Justificación legal, Las reformas educativas han venido cuestionando los modelos que han planteado en América Latina y en cada gobierno de Estado. El Perú no es ajeno a esta circunstancia, visto los informes de las mediciones internacionales de logros de aprendizajes, así como las evaluaciones nacionales, encargadas en algunos países, señalan que los progresos educativos en la región no son coherentes con la inversión realizada y todavía hay grandes temas. Por tanto, el Buen Desempeño Docente es una alternativa que contribuirá al desarrollo de una educación de calidad para ello se sustenta en el Proyecto Educativo Nacional, el Proyecto Educativa Regional y en la Ley General de Educación donde contemplan las acciones a cumplir como un hecho motivador para cambiar la realidad educacional en el país.

La Justificación teórica, está sustentada en la utilización registros bibliográficos, páginas de internet, publicaciones periodísticas, tesis de corte internacional, nacional que han servido como antecedente al problema.

En referencia a la Justificación práctica, está contribuirá al análisis del factor del líder transformacional y su relación con el Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa de la ciudad de Abancay. Viendo al liderazgo transformacional como un soporte en el plan de gestión tanto, pedagógica y administrativa y que su implicancia mejorar la acción educativa desde la enseñanza y aprendizaje de los alumno, la gestión, el profesionalismo e identidad del docente.

1.6 Hipótesis:

1.6.1. Hipótesis General:

- El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay.

Hipótesis General Nula:

“El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay”.

1.6.2. Hipótesis Específicas:

1.6.2.1 Hipótesis Específica 1:

- El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay.

Hipótesis Nula:

- “El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay”.

1.6.2.2 Hipótesis Específica 2:

- El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay.

Hipótesis Nula:

- “El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay”.

1.6.2.3 Hipótesis Específica 3:

- El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la participación del docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay.

Hipótesis Nula:

- “El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con la participación del docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay”.

1.6.2.4 Hipótesis Específica 4:

- El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desarrollo profesional y la identidad del docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay.

Hipótesis Nula:

- “El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con el desarrollo profesional y la identidad del docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay”.

1.7. Objetivos:**1.7.1. Objetivo General:**

- Determinar en qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa de Abancay.

1.7.2. Objetivos Específicos:

- Determinar en qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay”.
- Determinar en qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa de Abancay.
- Determinar en qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con la participación del docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa de Abancay.
- Determinar en qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con el desarrollo profesional y la identidad del docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa de Abancay.

II. MÉTODO

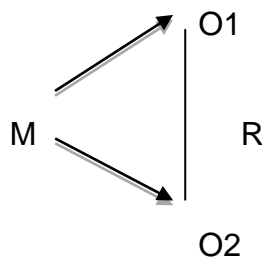
2.1. Diseño de investigación

En cuanto al diseño Hernández, Fernández y Baptista (2010), citando a Dankhe; señalan que muy frecuentemente el propósito del investigador es descubrir situaciones y eventos. Esto es, decir como es y se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

El diseño descriptivo correlacional, tienen como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables. El procedimiento consiste en medir en un grupo de personas u objetos una o (generalmente) más variables y proporcionar su descripción. Son, por lo tanto estudios puramente descriptivos que cuando establecen hipótesis, estas son también descriptivas.

Sánchez y Reyes (2002), señalan que esta es la forma más elemental de investigación a la que puede recurrir un investigador. En este tipo de investigación el investigador busca y recoge información contemporánea con respecto a una situación previamente determinada (objeto de estudio) no presentándose la administración o control de un tratamiento.

Su diseño es el siguiente:



Donde:

M : Muestra conformada por 53 docentes de 03 instituciones educativas

O1: Variable 1: Liderazgo Transformacional

O2: Variable 2: Desempeño docente

El diseño de investigación busca describir la primera variable 1 (liderazgo transformacional), para conocer la relación con la variable 2 (desempeño

docente) en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa de la ciudad de Abancay.

2.2 Variable y operacionalización

2.2.1 VARIABLE DE ESTUDIO 1: Liderazgo Transformacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo Transformacional	Define el liderazgo transformacional de la siguiente manera “el líder transformador motiva a otros a hacer más que lo que originalmente se habían propuesto y, con frecuencia, más que lo que ellos pensaban posible [...] configuran expectativas elevadas y, típicamente logran altos desempeños. Los líderes transformadores también tienden a tener más comprometidos y satisfechos a sus seguidores [...] los líderes	La variable liderazgo transformacional se medirá mediante la aplicación de un instrumento llamado cuestionario que consta de 49 ítems y que evalúa los cinco dimensiones del liderazgo transformacional (influencia idealizadas, motivación inspiradora, estímulo intelectual, consideración individual y tolerancia psicológica),	Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> - Motiva e inspira a sus trabajadores confianza, integralidad y valores en las actividades desarrolladas. - Muestra las cualidades del líder. - Genera un alto grado de respeto. - Plantea actividades que permitan alcanzar objetivos institucionales. - Promueve las recompensas de acuerdo al nivel de desempeño. 	ordinal SIEMPRE (4)
			Motivación inspiradora	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrolla habilidades para motivare el desempeño superior. - Desarrolla actividades que promuevan la disposición para el cambio y aliente el interés. - Atiende las necesidades personales del equipo de trabajo. - Asigna responsabilidades creando el compromiso de superación como una acción potencial. - Genera un ambiente favorable y de cooperación. - Propicia constantemente la motivación continua como una fortaleza del trabajo cooperativo. - Atención de las necesidades personales de sus seguidores para fortalecer su potencial 	CASI SIEMPRE (3) ALGUNAS VECES (2) CASI NUNCA (1)
			Estímulo	<ul style="list-style-type: none"> - estrategias y habilidades para solucionar situaciones. - Desarrolla estrategias de liderazgo en sus 	NUNCA (0)

	transformacionales empoderan a sus seguidores y ponen atención a sus necesidades individuales y su desempeño personal, ayudando a sus seguidores a desarrollar su propio potencial de liderazgo.” Bass (2006) citado por Pozo	donde los ítems se elaboran en base a los indicadores de las dimensiones atendiendo a la variable que se plantea en la investigación.	intelectual	seguidores para una actuación holística. - Valora los aportes y sugerencias de sus seguidores. - Utiliza estrategias de organización que fomente el empoderamiento.	
			Consideración individual	- Comunica confianza, integralidad y valores en las actividades desarrolladas - Identifica las cualidades personales del líder. - Genera y fomenta una visión asertiva con su desempeño. - Socializa eficazmente sus objetos propuestos.	
			Tolerancia psicológica	- Ejerce la empatía para corregir las equivocaciones. - Empleo del humor en los desaciertos. - Practica las críticas constructivas en situaciones de conflictos. - Fomenta la paciencia en la resolución de problemas	

2.2.2 VARIABLE DE ESTUDIO 2: Desempeño Docente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño Docente	“En el marco del buen desempeño docente, de ahora en adelante el Marco define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y	La información se recogerá de la aplicación del cuestionario que está constituido por una escala de Likert con 40 preguntas cerradas y	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	- Realiza su planificación anual en coherencia con las competencias, capacidades con un enfoque intercultural. - Elabora sus unidades de aprendizaje, proyectos de aprendizaje y módulos de aprendizaje con un enfoque intercultural. - Diseña adecuadamente sus sesiones de clase de acuerdo a los momentos pedagógicos con un enfoque intercultural.	SIEMPRE (4) CASI SIEMPRE

<p>que son exigibles a todos los docentes de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente” (MINEDU, 2012. Pág, 17)</p>	<p>respuestas cerradas, con posibilidad de cuatro (4) alternativas de respuestas (nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre), donde los ítems se elaboran en base a los indicadores de las dimensiones atendiendo a las variables que se plantearon en la investigación.</p>	<p>La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contextualiza su programación de acuerdo al contexto social, cultural y lingüístico. - Utiliza teorías pedagógicas y didácticas pertinentes. - Promueve diversas formas de organización del aula que promueve un clima favorable para el aprendizaje. - Maneja de contenidos actualizados sobre las disciplinas y áreas que enseña. - Promueve procesos pedagógicos de manera adecuada. (Motivación). - Utiliza estrategias metodológicas pertinentes al enfoque pedagógico. - Planifica procesos de evaluación. (Inicio – Proceso - Salida) 	<p>(3)</p> <p>ALGUNAS VECES (2)</p> <p>CASI NUNCA (1)</p> <p>NUNCA (0)</p>
		<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promueve la participación democrática en la gestión de la escuela. - Propicia la comunicación horizontal con los actores de la comunidad educativa. - Participa en la construcción y evaluación del Proyecto Educativo Institucional. - Fomenta un clima institucional favorable entre sus actores. 	
		<p>Desarrollo profesional y la identidad docente.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reflexión sobre su práctica y formación pedagógica. - Realiza su práctica profesional acorde con su compromiso social. 	

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

La población para trabajo de investigación está conformada por 05 Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa de la ciudad de Abancay, que corresponde a 147 docentes, como se presenta en el siguiente cuadro:

Tabla Nº 01

INSTITUCIONES EDUCATIVAS CON JEC DE LA CIUDAD DE ABANCAY

Institución Educativa con JEC	Cantidad de Docentes
I.E. "La Salle"	20
I.E. "Miguel Grau"	69
I.E. "Francisco Bolognesi"	18
I.E. "San Francisco Solano"	15
I.E. "Santa Rosa"	25
Total	147

Fuente: UGEL – Abancay

2.3.2 Muestra

La muestra está conformada por 53 docentes de diferentes áreas de 03 Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa de la ciudad de Abancay. El muestreo es de método no probabilístico de tipo intencional.

Tabla Nº 02

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA

Institución Educativa JEC	Cantidad de Docentes
I.E. "La Salle"	20
I.E. "Francisco Bolognesi"	18
I.E. "San Francisco Solano"	15
Total	53

Fuente: Elaborado por el Investigador

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos , validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas

2.4.1.1 Variable de estudio: Liderazgo Transformacional

Dado que el instrumento de medición privilegiado para analizar el liderazgo transformacional. El instrumento básico utilizado en la investigación por encuesta es el cuestionario, que es un documento que recoge en forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta (Casas, 2003:528).

TECNICA	INSTRUMENTO
Encuesta	Cuestionario sobre liderazgo transformacional.

Para el diseño y la presentación del cuestionario se tomó en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Portada formal que recoja el título de la investigación con los autores, a quien va dirigido y fecha y versión de la encuesta.
- Instrucciones. Una pequeña explicación y las indicaciones para el correcto llenado.
- Diseño atractivo de preguntas y respuestas.
- Letra legible de preferencia Times o Serif y de un solo tipo.
- Utilizar una fuente pequeña para que aparente ser una encuesta corta.
- Usar cursivas y negritas para dar instrucciones.

2.4.1.2 Variable de estudio: Desempeño Docente

Este proceso permite observar si el maestro adopta prácticas adecuadas en su lugar de trabajo más usual: el aula (UNESCO, 2007). En este sentido para el desempeño docente se aplicó la siguiente técnica con su respectivo instrumento de recolección de datos:

TECNICA	INSTRUMENTO
Encuesta	Cuestionario sobre el desempeño docente.

Los estudios de encuesta son muy utilizados en el ámbito educativo por su aparente facilidad para la obtención de datos y son útiles para la descripción

y la predicción de un fenómeno (Bizquerra, 2004:233), este tipo de estudios permiten recoger información de individuos de diferentes formas y pretenden hacer estimaciones de las conclusiones a la población de referencia.

2.4.2 Validez y confiabilidad

El instrumento de recojo de datos se sometió para la validación al juicio de experto tanto al nivel de contenido temático como de la metodología de investigación. Para el caso del presente estudio se recurrió al juicio de cinco expertos quienes revisaron los instrumentos de recolección de datos.

Para el análisis de confiabilidad del instrumento empleado para recolectar los datos se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach el cual permite un análisis numérico que consiste: mayor valor de Alfa, mayor fiabilidad. El mayor valor teórico de Alfa es 1, y en general 0.80 se considera un valor aceptable. Siendo su fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_j s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Para interpretar el valor del coeficiente de confiabilidad usaremos la siguiente valoración.

Coeficiente Alpha de Cronbach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Tabla Nº 03

INSTRUMENTO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	46	100,0
Excluidos		
Casos _a	0	,0
Total	46	100,0

- a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	46

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido en este instrumento es 0.918, este valor supera la valoración mínima, por lo que se puede afirmar que la confiabilidad del instrumento en el nivel muy alto.

Tabla N° 04

INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos ^a	Válidos	46	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	46	100,0

- a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	46

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido en este instrumento es 0.921, este valor supera la valoración mínima, por lo que se puede afirmar que la confiabilidad del instrumento en el nivel muy alto.

2.5 Método de análisis de datos.

2.5.1 Utilización del Procesador sistematizado.

Los datos obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de recolección serán organizados, resumidos y presentados haciendo uso de tablas y gráficos estadísticos con ayuda del software IBM SPSS STATISTIC versión 23 y Excel. Dada la naturaleza de las variables estudiadas, siendo estas de tipo ordinal, usaremos la prueba estadística de Tau b de Kendall, que nos indica si estas variables están asociadas y en qué medida, para ello usaremos los dos tipos de pruebas que existen para el Tau B de Kendall.

La Tau-b de Kendall, es una medida no paramétrica de la correlación para variables ordinales o de rangos que tiene en consideración los empates. El signo del coeficiente indica la dirección de la relación y su valor absoluto indica la fuerza de la relación. Los valores mayores indican que la relación es más estrecha. La fórmula usada para el cálculo de esta medida está dada por:

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Valores de interpretación de “Tau b”

- | | |
|-------------------|-------------------------|
| a) De 0.00 a 0.19 | : Muy baja correlación |
| b) De 0.20 a 0.39 | : Baja correlación |
| c) De 0.40 a 0.59 | : Moderada correlación |
| d) De 0.60 a 0.79 | : Buena correlación |
| e) 0.80 a 1.00 | : muy buena correlación |

III. RESULTADOS

3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Es liderazgo con una visión de cambio organizacional para resolver los problemas de manera individual. Representa una cultura de cambio que motiva a las personas a adaptarse en la resolución de problemas y mejorar su desempeño generando cambios significativos. Donde las personas aprenden a trascender buscando los deseos de logros, superación y auto realización, promoviendo el desarrollo del grupo y las organizaciones.

TABLA 5.

Variable Liderazgo transformacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INSUFICIENTE	3	5,7	5,7	5,7
	MÍNIMO	15	28,3	28,3	34,0
	SUFICIENTE	29	54,7	54,7	88,7
	DESTACADO	6	11,3	11,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

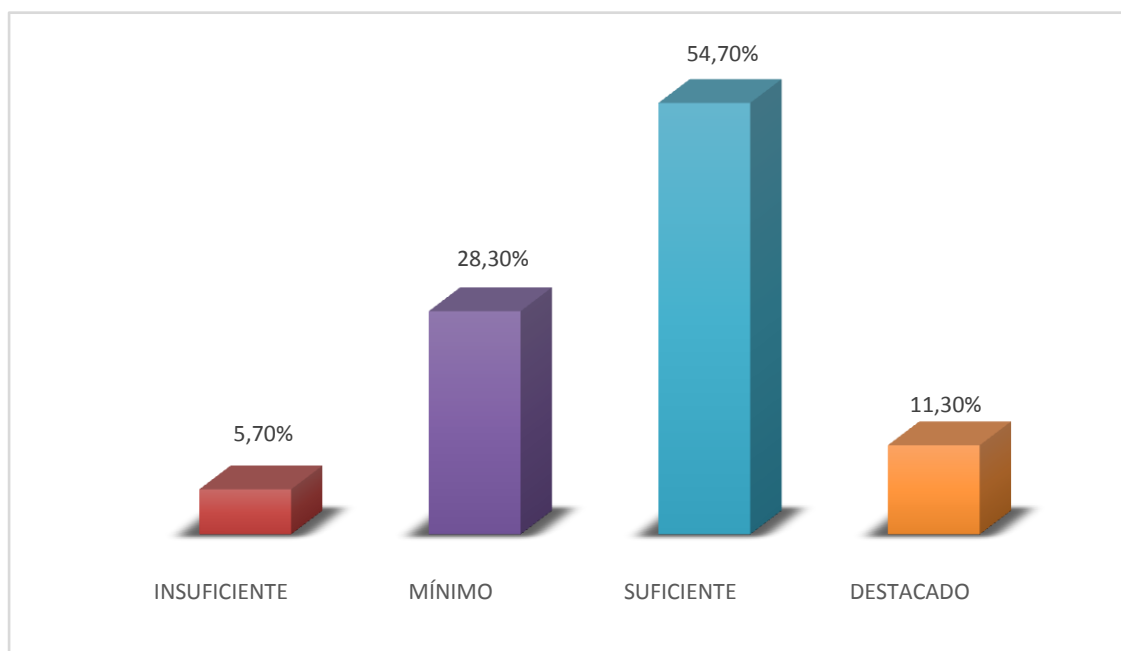


Figura N° 01: Variable: Liderazgo transformacional.

Según el resultado que se observa en la figura N° 01, respecto al liderazgo transformacional se aprecia que los docentes tienen una percepción sobre el tipo de liderazgo que ejercen sus directores de su institución educativa, determinando que está en un nivel suficiente con un 54.7% equivalente a 29

participantes, en menor porcentaje en los niveles mínimo, destacado y en escaso porcentaje en nivel insuficiente, con 28.3%, 11.3%, 5.7 % equivalentes a 15, 6 y 3 participante respectivamente.

TABLA 6.

Dimensión Influencia Idealizada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INSUFICIENTE	1	1.9	1.9	1.9
	MÍNIMO	10	18.9	18.9	20.8
	SUFICIENTE	30	56.6	56.6	77.4
	DESTACADO	12	22.6	22.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

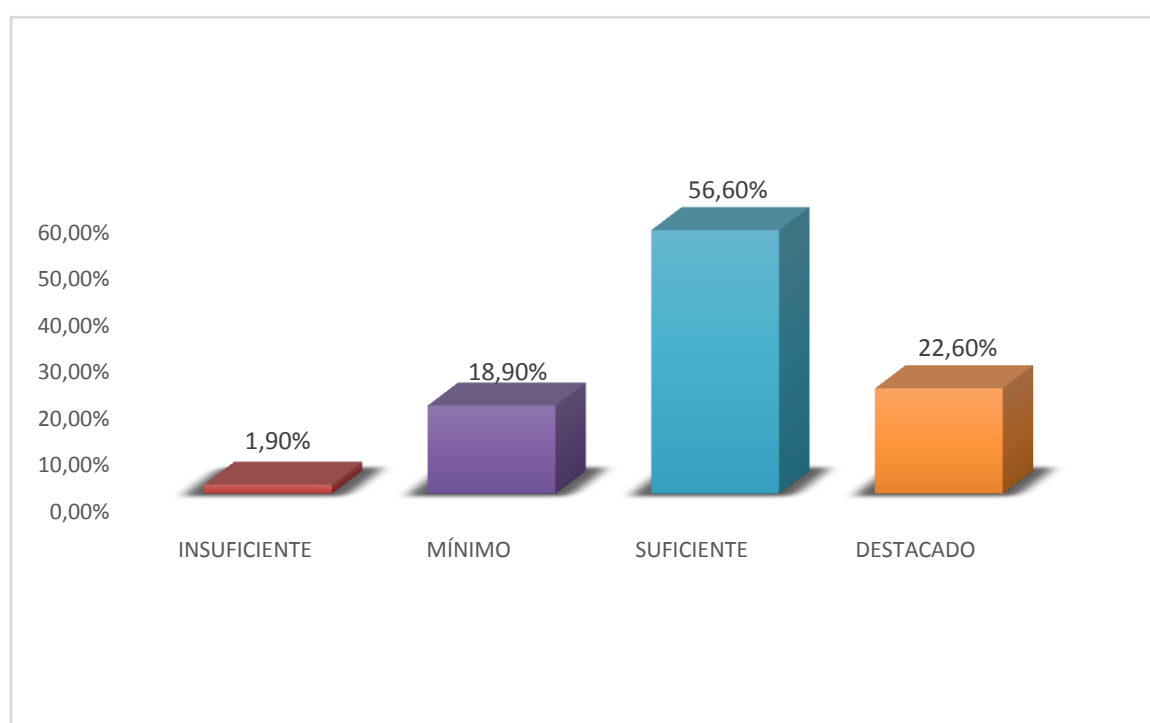
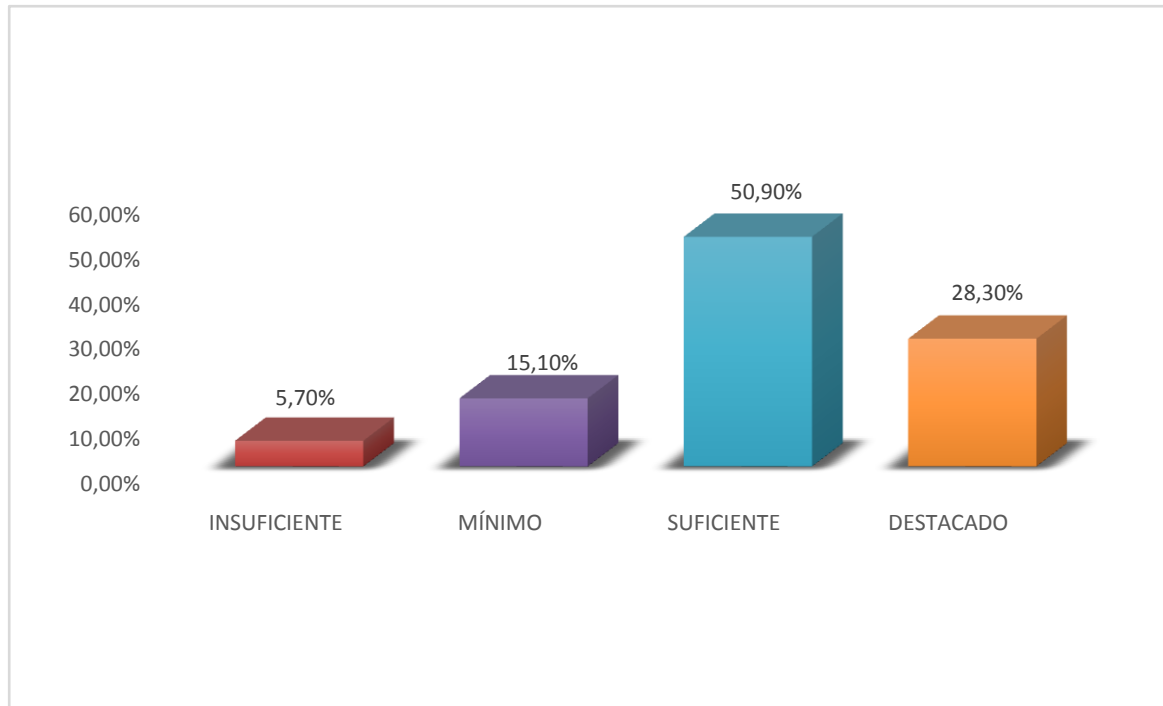


Figura N°02: Dimensión Influencia Idealizada

Según el resultado que se muestra en la figura N°02, se puede apreciar que en la dimensión influencia idealizada existe un nivel suficiente en razón a la forma cómo el director es un modelo a seguir e inspira admiración y respeto en la Institución, quiere decir que un 56.6% es equivalente a 30 participantes, en menor porcentaje en los niveles destacado, mínimo y en escaso porcentaje en el nivel insuficiente con 22.6 %, 18.9%, 1.9%, equivalentes a 12, 10, y 1 participantes respectivamente

TABLA 7.**Dimensión Motivación Idealizada.**

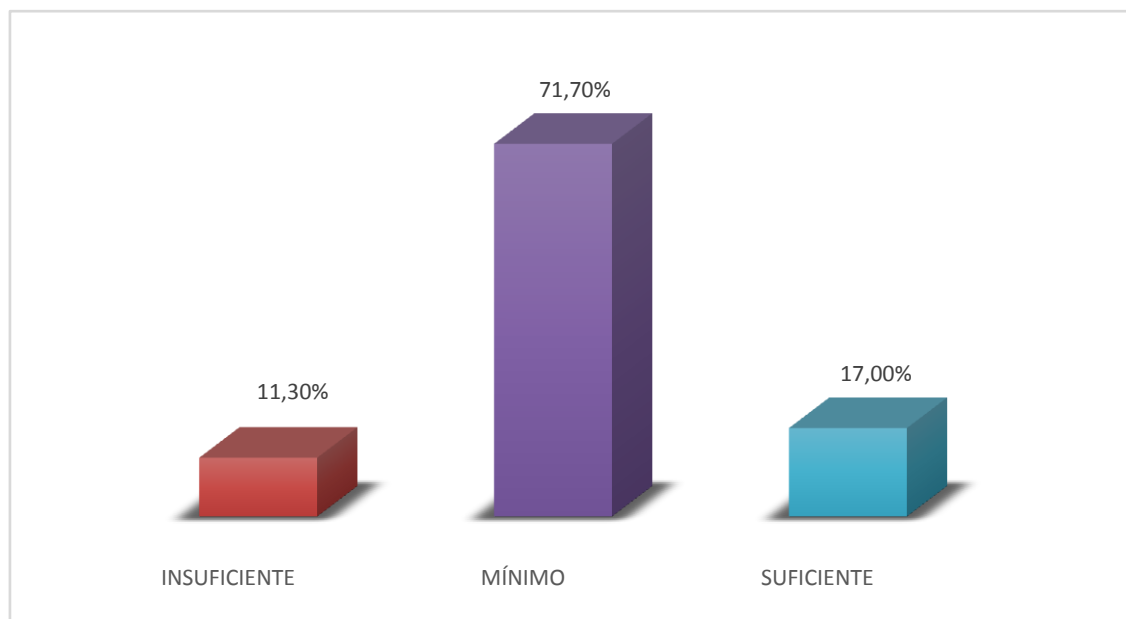
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INSUFICIENTE	3	5,7	5,7	5,7
	MÍNIMO	8	15,1	15,1	20,8
	SUFICIENTE	27	50,9	50,9	71,7
	DESTACADO	15	28,3	28,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**Figura N° 03: Dimensión Motivación Idealizada.**

Según el resultado que se muestra en la figura N° 03 se puede apreciar que la dimensión de la motivación idealizada, tiene un nivel suficiente en la percepción de los docentes con un 50.9% equivalente a 27 participantes, en menor porcentaje en los niveles destacado, mínimo y en escaso porcentaje en nivel insuficiente, con 28.3%, 15.1%, 5.7%, equivalentes a 15, 8, y 3 participantes respectivamente.

TABLA 8.**Dimensión Estímulo Intelectual.**

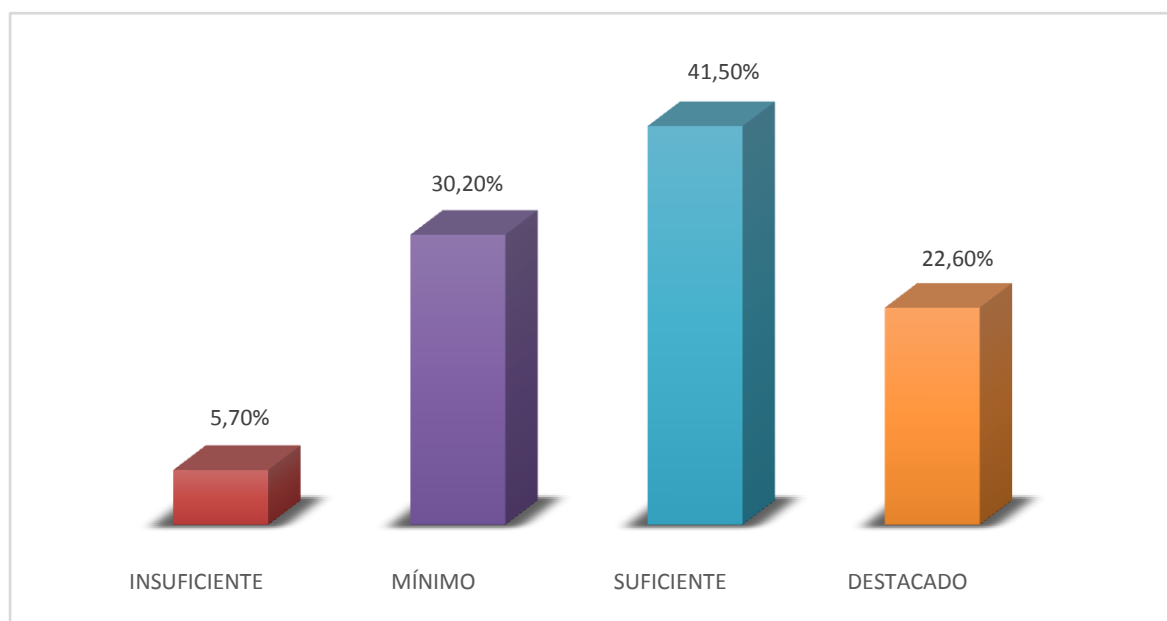
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INSUFICIENTE	6	11,3	11,3	11,3
	MÍNIMO	38	71,7	71,7	83,0
	SUFICIENTE	9	17,0	17,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**Figura N° 04: Dimensión Estímulo Intelectual**

Según el resultado que se muestra en la figura N°04, se puede apreciar que la dimensión del estímulo intelectual, es decir la capacidad de romper con lo establecido, innovarse y tomar riesgos en las acciones pedagógicas en razón al director en las instituciones educativas, se observa una aceptación en el nivel mínimo con un 71.7% equivalente a 38 participantes, en menor porcentaje en los niveles suficiente y en escaso porcentaje en el nivel insuficiente, con 17%, 11.3%, equivalentes a 9 y 6 participantes respectivamente.

TABLA 9.**Dimensión Consideración Individual.**

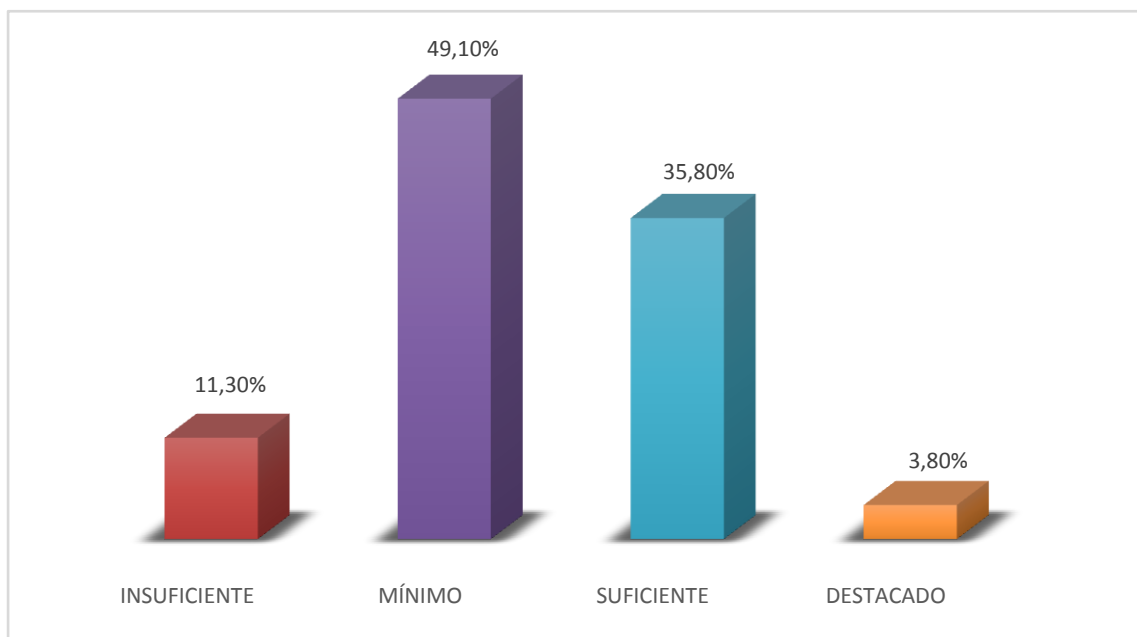
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INSUFICIENTE	3	5,7	5,7	5,7
	MÍNIMO	16	30,2	30,2	35,8
	SUFICIENTE	22	41,5	41,5	77,4
	DESTACADO	12	22,6	22,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**Figura N° 05: Dimensión Consideración individual**

Según el resultado que se muestra en la figura N°05 se puede observar en la dimensión consideración individual, donde los docentes de las instituciones educativas perciben que el director motiva y busca el desarrollo personal de sus docentes, alumnos y padres de familia. Esta apreciación está en el nivel suficiente con un 41.5% equivalente a 22 participantes, en menor porcentaje en los niveles mínimo, destacado y en escaso porcentaje en el nivel insuficiente, con 30.2 %, 22.6%, 5.7% equivalentes a 16, 12 y 3 participantes respectivamente.

TABLA 10.**Dimensión Tolerancia Psicológica.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INSUFICIENTE	6	11,3	11,3	11,3
	MÍNIMO	26	49,1	49,1	60,4
	SUFICIENTE	19	35,8	35,8	96,2
	DESTACADO	2	3,8	3,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**Figura N° 06: Dimensión Tolerancia Psicológica**

Según el resultado que se muestra en la figura N°06 se observa en la dimensión de la tolerancia psicológica que los docentes observan en sus directores de su institución educativa, que el uso del sentido del humor le permite resolver situaciones conflictivas en las relaciones interpersonales, en esta apreciación se observa en el nivel mínimo con un 49.1% equivalente a 26 participantes, en menor porcentaje en los niveles suficiente, insuficiente y en escaso porcentaje en el nivel destacado con 35.8 %, 11.3%, 3.8% equivalentes a 19, 6 y 2 participantes respectivamente.

3.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Entendida como el cumplimiento de acciones concretas en mejora de la calidad educativa y cualificar al docente. Este desempeño se halla asociada al

entorno del estudiante, al contexto sociocultural y al entorno del propio docente.

Su misión es contribuir al crecimiento de sus alumnos, desde los espacios estructurados para la enseñanza - aprendizaje; la institución a través de los compromisos previstos en la misión y visión y alianzas institucionales y su desarrollo profesional como motivación de crecimiento personal.

TABLA 11.
Variable: Desempeño docente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SUFICIENTE	26	49,1	49,1	49,1
	DESTACADO	27	50,9	50,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

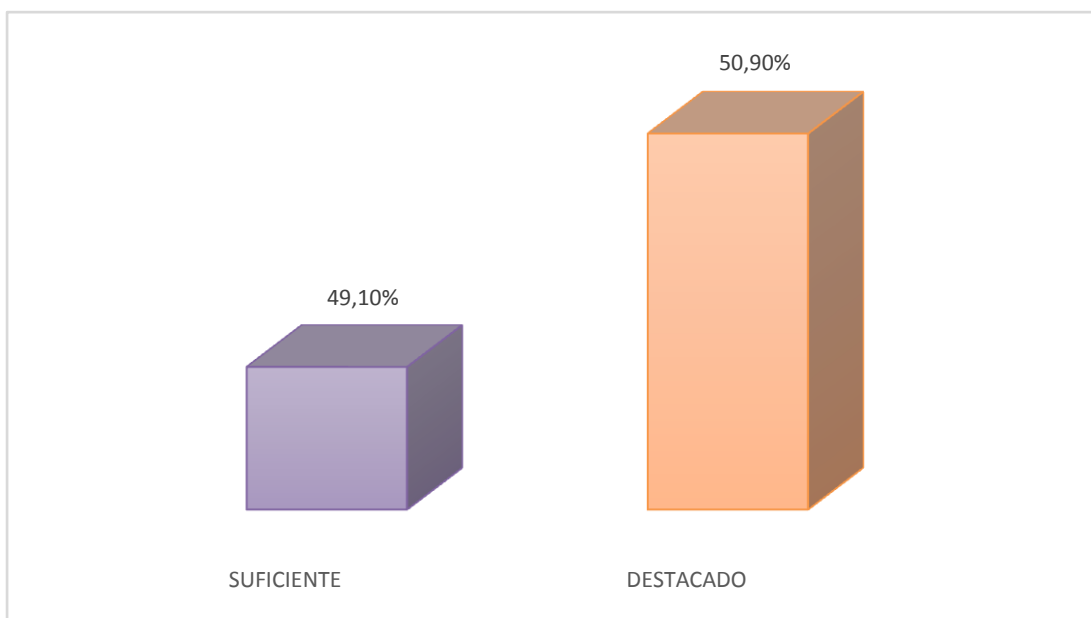
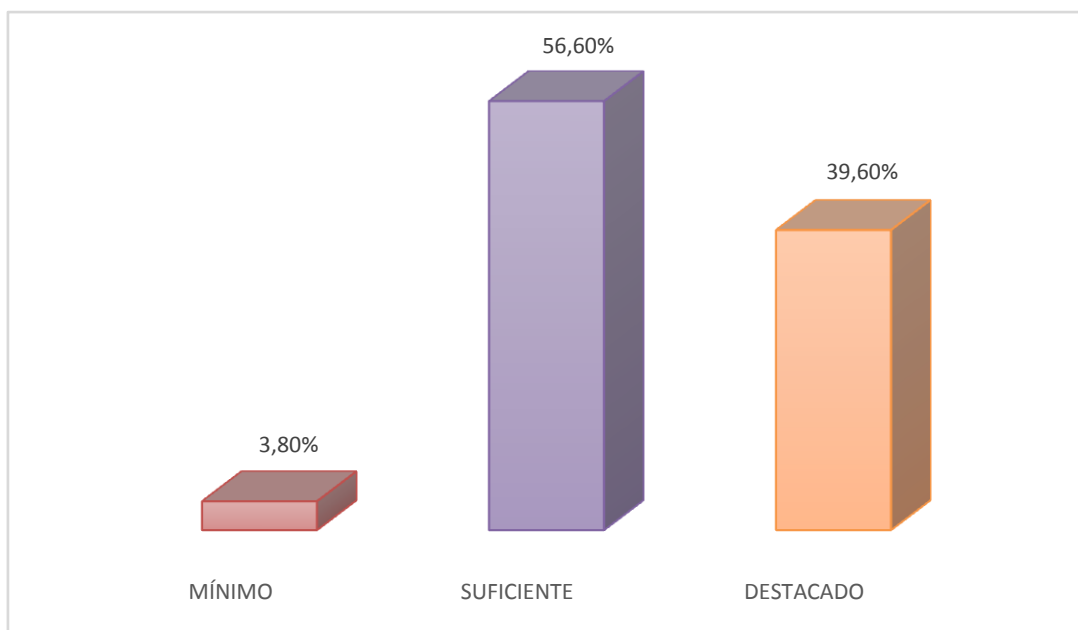


Figura N° 07: Variable: Desempeño docente.

Según el resultado que se muestra en la figura N° 07 se puede apreciar que la variable de desempeño docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa, denota un nivel destacado con un 50.9 % equivalente a 27 participantes, en menor porcentaje en el nivel suficiente con 49.1 %, equivalente a 26 participantes respectivamente.

TABLA12.**Dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MÍNIMO	2	3,8	3,8	3,8
	SUFICIENTE	30	56,6	56,6	60,4
	DESTACADO	21	39,6	39,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**Figura N° 08: Dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.**

Según el resultado que se observa en la figura N°08 en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes se aprecia que en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa existe un nivel suficiente con un 56.6% equivalente a 30 participantes, en menor porcentaje en el nivel destacado y en escaso porcentaje en nivel mínimo, con 39.6%, 3.8%, equivalentes a 21 y 2 participante respectivamente.

TABLA 13.

Dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SUFICIENTE	24	45,3	45,3	45,3
	DESTACADO	29	54,7	54,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

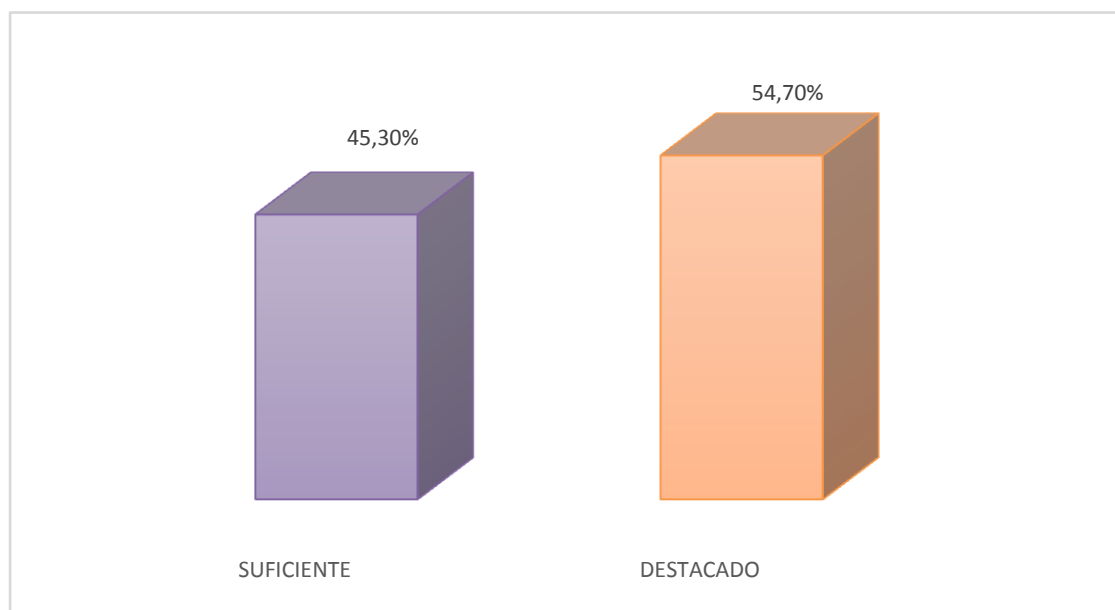


Figura N° 09: Dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Según el resultado que se muestra en la figura N°09 en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se aprecia que en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa existe un nivel destacado con un 54.7% equivalente a 29 participantes, en menor porcentaje en el nivel suficiente, con 45.3%, equivalente a 24 participantes respectivamente.

TABLA 14.**Dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MÍNIMO	5	9,4	9,4	9,4
	SUFICIENTE	24	45,3	45,3	54,7
	DESTACADO	24	45,3	45,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

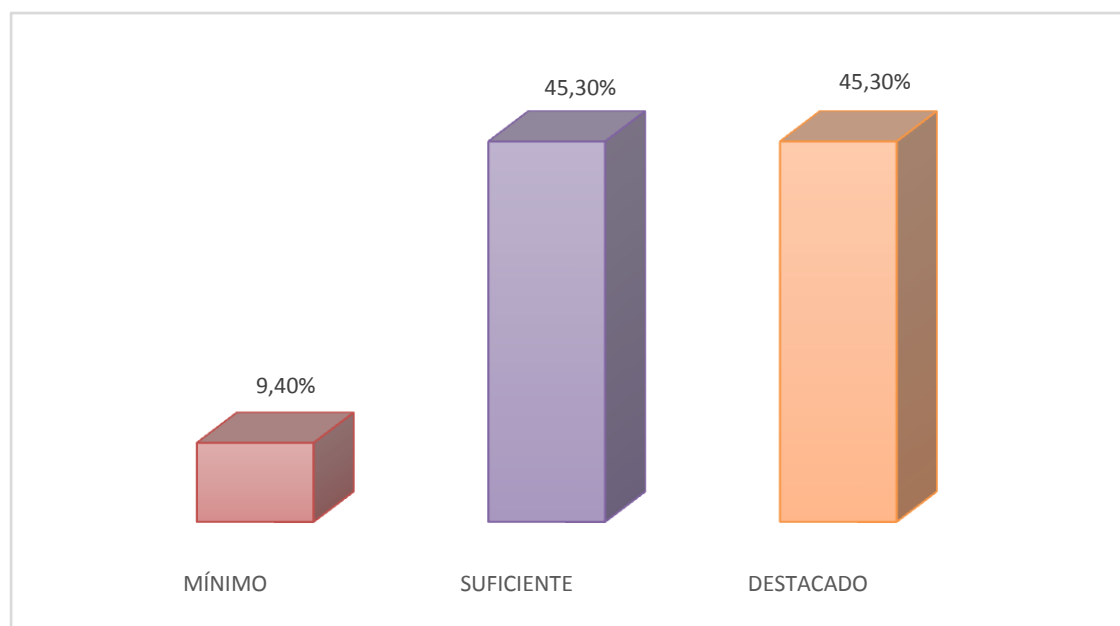


Figura N° 10: Dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Según el resultado que se muestra en la figura N°10 se observa en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa, que existe los niveles suficiente y destacado con un 45,3 % equivalente a 24 participantes y en escaso porcentaje en nivel mínimo, con 9.4%, equivalente a 5 participantes respectivamente.

TABLA 15.**Dimensión Desarrollo profesional y la identidad del docente.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MÍNIMO	3	5,7	5,7	5,7
	SUFICIENTE	23	43,4	43,4	49,1
	DESTACADO	27	50,9	50,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

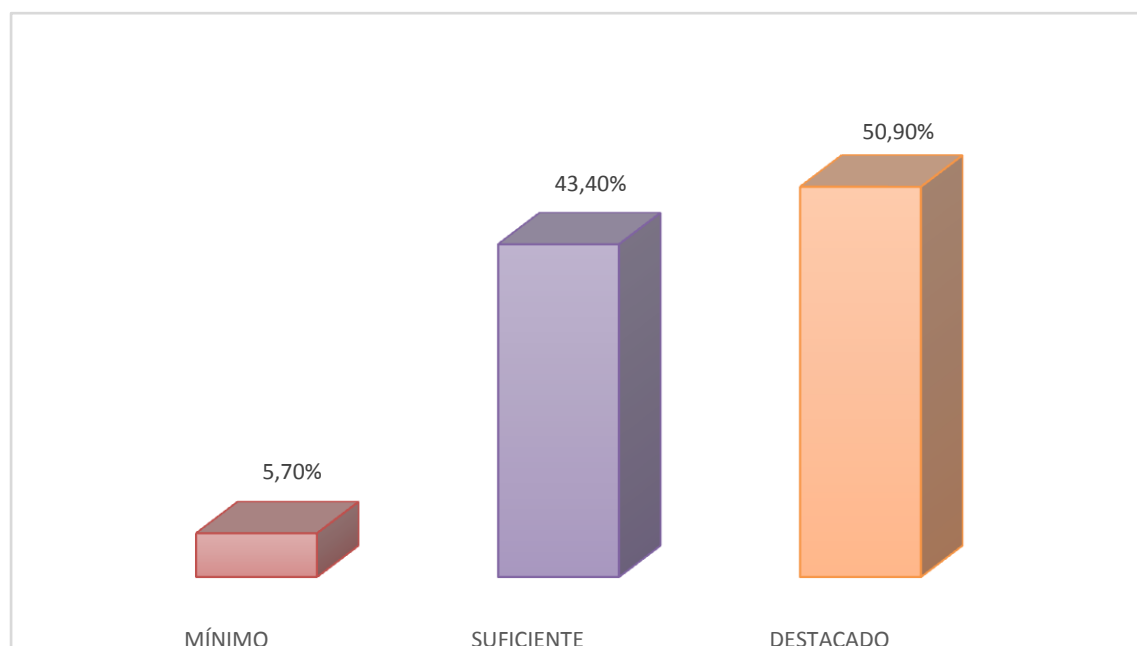


Figura N° 11: Dimensión Desarrollo profesional y la identidad del docente.

Según el resultado que se muestra en la figura N°11 de la dimensión en el desarrollo profesional y la identidad del docente se puede apreciar que en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa existe un nivel destacado con un 50.9% equivalente a 27 participantes, en menor porcentaje en el nivel suficiente con 43,4% y en escaso porcentaje en nivel mínimo 5,7 %.

3.3. CONTRASTE DE HIPÓTESIS PARA CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

La prueba de normalidad tiene por objetivo determinar el comportamiento que tiene los resultados mostrados con respecto a un comportamiento normal, para que de este modo se pueda determinar si las variables son paramétricas o no paramétricas.

Tabla N° 16.

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov^a		
	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	,309	53	,000
DESEMPEÑO DOCENTE	,344	53	,000

Del resultado en la tabla, podemos observar que la significancia el 0,000 el cual nos indica que las variables en ambos casos no tienen el comportamiento de una distribución normal, lo que indica que las variables son no paramétrica.

3.4. PRUEBA DE HIPÓTESIS

La prueba de hipótesis a decir de Jhonson y Kuby, “proceso por el que se toma una decisión entre dos hipótesis opuestas. Las dos hipótesis opuestas se formulan de modo que cada una es la negación de la otra. (Una de ellas es siempre verdadera, y la otra es siempre falsa.)” (Jhonson y Kuby, 2008. P. 417), es decir la prueba de hipótesis aporta mayor evidencia para aceptar o rechazar las hipótesis formuladas en una investigación y que esta pueda ser generalizada o no para una población. Para el análisis de las hipótesis utilizamos el coeficiente de correlación de Rho de Sperman y Tau B de Kendall para establecer la relación entre las variables o dimensiones a considerar.

3.4.1. Hipótesis general

Para probar la hipótesis de correlación entre las Variables de estudio: Liderazgo Transformacional y desempeño docente, procederemos primero a realizar una prueba de Independencia Chi cuadrado y seguidamente una prueba de Tau B de Kendall.

Tabla N° 17.

Prueba de independencia chi cuadrado para la variable liderazgo transformacional y Desempeño docente

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	7,246	3	,044
Razón de verosimilitud	9,572	3	,023
Asociación lineal por lineal	1,810	1	,178
N de casos válidos	53		

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística	<p>Ho: El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay.</p> <p>H1: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay.</p>
Nivel de Significancia	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{(O - E - 0,5)^2}{E}$
Valor p calculado	$p = 0,044$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables liderazgo transformacional y desempeño docente no son independientes estadísticamente.

Tabla N° 18.

Prueba de Tau B de Kendall

Correlaciones				
			LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Tau_B de Kendall	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,555
		Sig. (bilateral)	.	,023
		N	53	53
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,555	1,000
		Sig. (bilateral)	,023	.
		N	53	53
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,564
		Sig. (bilateral)	.	,024
		N	53	53
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,564	1,000
		Sig. (bilateral)	,024	.
		N	53	53

El coeficiente de correlación de Tau B de Kendall obtenido entre las variables liderazgo transformacional y desempeño docente es de 0,555 este valor es mayor que 0,50 ($0,555 > 0,50$) significando esto que la correlación es moderada.

Además el nivel de significancia obtenido es 0,023 que es menor a la significancia asignada de 0,05($0,023 < 0,05$), estos valores obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis inicial con una confianza del 95%, afirmando que si existe una relación entre la variable liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay. También debemos tener en cuenta que los valores de Rho de Spearman, son casi similares.

3.4.2. Hipótesis específico 1:

- H1: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay.
- Ho: El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay.

Tabla N° 19.

Prueba de Tau B de Kendall

Correlaciones				
Tau_B de Kendall	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES
			1,000	,548
		Sig. (bilateral)	.	,043
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	N	53	53
		Coeficiente de correlación	,548	1,000
		Sig. (bilateral)	,436	.
		N	53	53
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,489
		Sig. (bilateral)	.	,042
		N	53	53
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Coeficiente de correlación	,489	1,000
		Sig. (bilateral)	,042	.
		N	53	53

El coeficiente de correlación de Tau B de Kendall obtenido entre las variables liderazgo transformacional y preparación para el aprendizaje de los estudiantes es de 0,548 este valor es mayor que 0,50 ($0,548 > 0,50$) significando esto que la correlación es moderada. Además el nivel de significancia obtenido es 0,0436 que es menor a la significancia asignada de 0,05 ($0,043 < 0,05$), estos valores obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis inicial con una confianza del 95%, afirmando que si existe una relación entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay. También debemos tener en cuenta que los valores de Rho de Spearman, son casi similares

3.4.3. Hipótesis Específicos 2:

- H1: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay.
- Ho: El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay.

Tabla N° 20.

Prueba de Tau B de Kendall

Correlaciones				
Tau_B de Kendall	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	LA ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES
			1,000	,630
			Sig. (bilateral)	,032
	LA ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Coeficiente de correlación	N	53
			,630	1,000
			Sig. (bilateral)	,032
	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación	N	53
			1,000	,637
			Sig. (bilateral)	,032

	N	53	53
LA ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Coeficiente de correlación	,637	1,000
	Sig. (bilateral)	,033	.
	N	53	53

El coeficiente de correlación de Tau B de Kendall obtenido entre las variables liderazgo transformacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es de 0,630 este valor es mayor que 0,50 ($0,630 > 0,50$) significando esto que la correlación es buena. Además el nivel de significancia obtenido es 0,032 que es menor a la significancia asignada de 0,05 ($0,032 < 0,05$), estos valores obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis inicial con una confianza del 95%, afirmando que si existe una relación entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay. También debemos tener en cuenta que los valores de Rho de Spearman, son casi similares.

3.4.4. Hipótesis Específicos 3:

- H1: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la participación del docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay.
- Ho: El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con la participación del docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay.

Tabla N° 21.

Prueba de Tau B de Kendall

Correlaciones				
			LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD
Tau_B de Kendall	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,711
		Sig. (bilateral)	.	,015

		N	53	53
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Coeficiente de correlación	,711	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	53	53
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,528
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	53	53
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Coeficiente de correlación	,528	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	53	53

El coeficiente de correlación de Tau B de Kendall obtenido entre las variables liderazgo transformacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es de 0,711 este valor es mayor que 0,50 ($0,711 > 0,50$) significando esto que tiene buena correlación. Además el nivel de significancia obtenido es 0,001 que es menor a la significancia asignada de 0,05 ($0,001 < 0,05$), estos valores obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis inicial con una confianza del 95%, afirmando que si existe una relación entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión participación en la gestión articulada a la comunidad en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay. También podemos observar que los valores de Rho de Spearman, se acercan a esos valores.

3.4.5. Hipótesis Específicos 4:

- H1: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desarrollo profesional y la identidad del docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay.
- Ho: El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con el desarrollo profesional y la identidad del docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay.

Tabla N° 22.

Prueba de Tau B de Kendall

Correlaciones		
	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	DESARROLLO PROFESIONAL Y LA IDENTIDAD DOCENTE

Tau_B de Kendall	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,450
		Sig. (bilateral)	.	,030
		N	53	53
	DESARROLLO PROFESIONAL Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Coeficiente de correlación	,450	1,000
		Sig. (bilateral)	,030	.
		N	53	53
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,435
		Sig. (bilateral)	.	,035
		N	53	53
	DESARROLLO PROFESIONAL Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Coeficiente de correlación	,435	1,000
		Sig. (bilateral)	,035	.

El coeficiente de correlación de Tau B de Kendall obtenido entre las variables liderazgo transformacional y el desarrollo profesional y la identidad docente es de 0,450 este valor es mayor que 0,50 ($0,450 > 0,50$) significando esto que la correlación es moderada. Además el nivel de significancia obtenido es 0,030 que es menor a la significancia asignada de 0,05 ($0,030 < 0,05$), estos valores obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis inicial con una confianza del 95%, afirmando que si existe una relación entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión desarrollo profesional y la identidad docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay. También debemos tener en cuenta que los valores de Rho de Spearman, son casi similares.

IV. DISCUSIÓN

Al comparar los valores obtenidos de los cuestionarios aplicados a los docentes de las instituciones educativas en situación de muestreo se pudo recoger las impresiones respecto al liderazgo transformacional, en cuanto al estilo de liderazgo que aplican los directores en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa de Abancay, se verificó en la Tabla 5 y Figura N°01 que el 54,7% de los docentes, encuentran un nivel suficiente del liderazgo que asumen los directores frente a los actores educativos, mientras el 28,3% de docentes creen que el liderazgo de los directivos están en un nivel mínimo, el 11,3% de los docentes encuentra el nivel destacado de liderazgo del directivo y escaso en un nivel insuficiente 5,7% que indica que el liderazgo del directivo aún permanece en el nivel de inicio. De los resultados de la investigación se concluye que, la mayoría de los docentes encuestados se encuentran en un nivel suficiente con el liderazgo desplegado por los directivos, así como precisa Bass (1985) que es citado por (Zavala & Vega, 2004), quien determina que el liderazgo transformacional es el que apunta a una transformación a un subplano, por lo que es un proceso donde se entabla la correlación del seguidor – líder.

Del mismo modo Murillo (2009), denota que “La perspectiva que se tiene en la relación interpersonal de abajo a arriba, ha quedado hoy en día delegada por un enfoque pragmático. Entendiendo que el liderazgo se pone en ejercicio en el campo de las relaciones humanas y organizacionales, siendo a su vez una forma práctica de ser desplegada en la totalidad de sus dimensiones, donde profesores, directivos y padres de familia, trabajen de manera conjunta, logrando así desarrollar competencias y apoyo mutuo. Es de prioridad el desplegar capacidades de liderazgo en los miembros de una organización, buscando diferentes formas trabajo colaborativo y asistencia en el compromiso personal.

Establecer un análisis de las dimensiones del liderazgo transformacional, a partir de las impresión de los docentes encuestados respecto al tema en estudio, se concluye que, en relación a la dimensión influencia idealizada, en la Tabla 6 y Figura N° 02, se observa que los docentes tienen una percepción apreciativa en un 56,6% como nivel suficiente; mientras que en la dimensión

motivación idealizada, en la Tabla 7 y Figura N° 03 , se consideran en un 50,9% donde los docentes denotan un nivel suficiente; en relación a la dimensión estímulo intelectual, en la Tabla 8 y Figura N°04, se percibe que el 71,7% de los encuestados manifiestan como nivel mínimo, mientras referido a la dimensión consideración individual, en la Tabla 9 y Figura N° 05, se aprecia que el 41,5% de los docentes indica que la percepción se encuentra en el nivel suficiente; finalmente, los docentes muestran una percepción en la dimensión tolerancia psicológica, en la Tabla 10 y Figura N° 06, quienes consideran que el 49,1 % se encuentra en un nivel mínimo.

En conclusión, los directivos de las instituciones educativas que son objeto de estudio, vienen implementando un liderazgo transformacional, pero aún falta conocimiento pleno de liderazgo que permita desplegar acciones en favor de los intereses y demandas institucionales. Al respecto, Vázquez, (2013) afirma que el liderazgo transformacional tiene una correspondencia con la cultura organizacional y los procesos de transformación. Asumiendo el rol protagónico del líder para solucionar de forma efectiva las dificultades del líder con y sin el apoyo (Gutiérrez, 2003). El liderazgo dentro del contexto educativo, involucra a que los docentes líderes deben estar enfocados a formar y dar respuestas que aspiran al más alto nivel emocional del personal que está al cargo. Ayudar a mejorar el trabajo, reafirmar la motivación y el estímulo, promocionar la confianza y seguridad en ellos, para que desempeñen funciones que van más allá de las exigencias establecidas. (Lombardi, 2003).

La correlación de los resultados de la segunda variable: Desempeño docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa de Abancay, se pueden apreciar en la Tabla 11 y Figura N°07 donde se muestra que el 50.9 % de los encuestados califican en nivel destacado en su desempeño como docentes, mientras que el 49,1 % asigna el nivel de suficiente en el desempeño como docente en una situación de proceso. El desempeñarse profesionalmente como educador se orienta a la visión de actuar y realizar el trabajo pedagógico, que necesariamente implica un conjunto de saberes, formas de interacción y los saberes con el propósito de conseguir la calidad en la tarea educativa. En la evaluación del docente reconocemos que, la labor

pedagógica se enmarca a los pilares de concreción como el saber, ser y hacer , donde el educador reflexiona sobre su tarea educativa que exige el cumplimiento de sus obligaciones profesionales y la función que cumple.(Colectivo de autores Cubanos del ICCP , 2005).

En cuanto a la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa de Abancay, se evalúa la planificación del quehacer pedagógico de forma colegiada en la enseñanza, caracteres sociales, culturales y cognitivas de los estudiantes, al respecto se aprecia en la Tabla 12 y Figura N° 08 que el 56,6% de los encuestados manifiestan encontrarse en el nivel suficiente y el 39,6% en un nivel destacado, y un 3,8% que indica que se encuentra en el nivel mínimo. La planificación de una ardua actuación pedagógica que pone énfasis en la construcción de la doctrina curricular que se especifican en los planes de aula que estan al margen del enfoque inclusivo e intercultural. Las características cognitivas del alumno y las que implican el quehacer educativo como el entorno social y cultural, el uso de estrategias en la enseñanza y aprendizaje y la formas de evaluar, son los factores que viabilizan la preparación para el aprendizaje del educando. (MED, 2012).

En lo referente a la dimensión, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa de Abancay, se observa que en la Tabla 13 y Figura N° 09 se aprecia que el 54,7% indica encontrarse en el nivel destacado y de igual forma el otro 45,3% indica que se encuentra en el nivel suficiente. Esta dimensión estima la mediación pedagógica del docente en el crecimiento de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de contenidos, la motivación, desarrollo de diversas estrategias y la evaluación del proceso del aprendizaje. En este proceso una enseñanza sustentada en una visión que categoriza la pluriculturalidad y la inclusión en todas sus expresiones. Estas acciones se debe de manejar en un ambiente que sea favorable para el aprendizaje y tenido en cuenta la buena práctica de la gestión pedagógica, que de ello dependerá la calidad de aprendizaje de los alumnos. Es de necesidad mejorar estos criterios para

estandarizar la enseñanza de calidad que hará del alumno un ente competitivo. (MED, 2012).

Con respecto a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa de Abancay, la Tabla 14 y Figura N°10, existe una percepción donde el 45,3% de los docentes manifiesta encontrarse en el nivel suficiente y nivel destacado, el 9,4% indica que se ubica en el nivel mínimo. Esta dimensión valora la intervención en la gestión de la escuela y comunidad construyendo una comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, participando en la elaboración, ejecución y evaluación del PEI, propiciando un clima institucional favorable para el logro de los aprendizajes. El compromiso de dirigir la institución con una visión netamente administrativa con una gestión y perspectiva democrática para configurar el aprendizaje. Hace partícipe a los actores participando en las etapas de gestión como la elaboración, ejecución y evaluación. (MED, 2012).

En cuanto al desarrollo profesional y la identidad docente las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa de Abancay, se aprecia en la Tabla 15 y Figura N°11, que el 50,9% de docentes manifiestan encontrarse en el nivel destacado, y un porcentaje declara estar en el nivel suficiente con el 43,4%, además se observa que el 5,7% de docentes encuestados indican encontrarse en el nivel mínimo. La dimensión del desarrollo profesional y la identidad docente evalúa la reflexión sistemática en torno a la práctica pedagógica, la de sus colegas, trabajos en equipo integrales, e intervenir en actividades de mejoramiento profesional y la implementación de las políticas educativas, y la ética en el ejercicio profesional. Un maestro es el profesional facultativo que irradia el crecimiento personal en el contexto que esté ubicado. El bienestar profesional se entabla con procesos de maduración individual que se evidencian previo al inicio y la conclusión de la tarea educativa. Es esta dinámica se llevará a cabo la consolidación de su identidad que ha ido en un paso a la adaptabilidad o rechazo hacia su profesión. (Ling y Chuangoh, 2011).

Cabe señalar que los resultados de la presente investigación señalan que existen una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa de Abancay, por tanto, los docentes encuestados muestran una significancia respecto al liderazgo transformacional.

Finalmente, esta investigación es un instrumento que nos permita brindar mayores oportunidades de mejora y contribuirá significativamente a futuras investigaciones respecto al tema de liderazgo transformacional en relación al desempeño docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del país

V. CONCLUSIONES

- Con el nivel de confianza $95\% = 0.95$, y al nivel de significancia de $5\% = 0,05$, se confirma que sí existe correlación en las variables de liderazgo transformacional y el desempeño docente. Según la prueba de Tau B de Kendall el coeficiente de correlación obtenido es de 0,555 este valor es mayor que 0,50 ($0,555 > 0,50$) significando esto que la correlación es moderada. Además el nivel de significancia obtenido es 0,023 que es menor a la significancia asignada de 0,05 ($0,023 < 0,05$), estos valores obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis inicial con una confianza del 95%, afirmando que si existe una relación entre la variable liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay. También debemos tener en cuenta que los valores de Rho de Spearman, son casi similares.
- Los resultados del coeficiente de correlación de Tau B de Kendall obtenido entre las variables liderazgo transformacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes es de 0,548 este valor es mayor que 0,50 ($0,548 > 0,50$) significando esto que la correlación es moderada. Además el nivel de significancia obtenido es 0,0436 que es menor a la significancia asignada de 0,05 ($0,043 < 0,05$), estos valores obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis inicial con una confianza del 95%, afirmando que si existe una relación entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay. También debemos tener en cuenta que los valores de Rho de Spearman, son casi similares
- Los resultados del coeficiente de correlación de Tau B de Kendall obtenido entre las variables liderazgo transformacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es de 0,630 este valor es mayor que 0,50 ($0,630 > 0,50$) significando esto que la correlación es moderada. Además el nivel de significancia obtenido es 0,032 que es

menor a la significancia asignada de 0,05($0,032 < 0,05$), estos valores obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis inicial con una confianza del 95%, afirmando que si existe una relación entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay. También debemos tener en cuenta que los valores de Rho de Spearman, son casi similares

- Los resultados del coeficiente de correlación de Tau B de Kendall obtenido entre las variables liderazgo transformacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es de 0,711 este valor es mayor que 0,50 ($0,711 > 0,50$) significando esto que tiene buena correlación. Además el nivel de significancia obtenido es 0,001 que es menor a la significancia asignada de 0,05($0,001 < 0,05$), estos valores obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis inicial con una confianza del 95%, afirmando que si existe una relación entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión participación en la gestión articulada a la comunidad en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay. También podemos observar que los valores de Rho de Spearman, se acercan a esos valores.
- Los resultados del coeficiente de correlación de Tau B de Kendall obtenido entre las variables liderazgo transformacional y la dimensión el desarrollo profesional y la identidad docente es de 0,450 este valor es mayor que 0,50 ($0,450 > 0,50$) significando esto que la correlación es moderada. Además el nivel de significancia obtenido es 0,030 que es menor a la significancia asignada de 0,05($0,030 < 0,05$), estos valores obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis inicial con una confianza del 95%, afirmando que si existe una relación entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión desarrollo profesional y la identidad docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay. También debemos tener en cuenta que los valores de Rho de Spearman, son casi similares.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Dirección Regional de Educación, promover políticas de acción educativa en el fortalecimiento de capacidades de dominio en liderazgo transformacional.

Se recomienda a la Unidad de Gestión Educativa Local – Abancay, que siendo una instancia operativa que imparta talleres direccionados en la perspectiva del liderazgo transformacional a los directores de las instituciones educativas para la construcción del Proyecto Curricular Institucional, Proyecto Educativo Institucional y Plan Anual de Trabajo.

Se recomienda a las Instituciones Educativas – Directores como agentes de cambio, propiciar la práctica del empoderamiento del liderazgo transformacional como medio de gestión de los aprendizajes para la construcción del Proyecto Curricular Institucional, Proyecto Educativo Institucional y Plan Anual de Trabajo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVAREZ, M. (1998). El liderazgo de la calidad total. Escuela española. Madrid. 160 pág.
- AMAYA, M (1996). Dinámica del Liderazgo en las organizaciones.(Tesis Universidad santo Tomás) . México.
- ÁVILA, Y. Y VELASQUEZ, M. (2014). Liderazgo Transformacional como herramienta de la productividad de los empleados. México. Pág.23 – 25
- BASS, B. M.(1998). Transformational Leadership. Industrial, Military and Educational Impact.. Nueva Jersey: Lawrence Erlbaum Associates
- BARTOLO, A. Y BARTOLO A, (2014). El liderazgo transformacional del director y el desempeño docente del trabajador de servicio en las instituciones públicas según los docentes de la Red 18 – Ate. Lima. Perú
- BASS, B Y AVOLIO, B (1994). Improving organizational effectiveness. Through Transformational leadership. USA. SAGE. Publications.
- BASS, A Y AVOLIO, B (1990). Transformational Leadership development. Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire. Pao A Consulting Psychologist Press Inc.
- BASS, B (1985). Leadership and Performance Beyond Expectations. New York. Free Press
- BASS, B Y RIGGIO, R (2006). Transformational leaderships Mahwah Lawrence Erlbaum Associates, inc. Publishers. EE.UU.
- BENNIS, W (1994). On Becoming a leader. Addison – Wesley Publishing Company. New York.
- BERNAL, J (2000). Liderar al cambio: Liderazgo transformacional. En Anuario Pedagógico. Volumen 2(197 - 230). Departamento de Ciencias de la Educación. Universidad de Zaragoza. España.
- BURNS, J. (1978). Leadership. Nueva York: Harper Collins
- CANCIOLO, A Y STERNBERG, R (2004). The nature of leadership. Thousand Oaks. Sage Publications
- CASTRO, A (2007). Teoría y evaluación del liderazgo. Paidós. Buenos Aires. Argentina. Pág. 25
- CERVERA, L (2012). El liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Los Olivos. Lima. Perú

- CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN (2011). Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente. Estudios que aportan a la reflexión, la diálogo y a la construcción concertada de una política educativa. COESAM. Lima. Perú.
- COLECTIVO DE AUTORES CUBANOS DEL ICCP (2005). Proyecto Modelo de Escuela Preuniversitaria. Impresión ligera. Dirección de Preuniversitario. Ministerio de Educación. La Habana. Cuba
- COULTER, M. y STEPHEN, R. (2006). Administración. México Edit. Pearson Prentice Hall
- COVEY, S (1997). El liderazgo centrado en principios. Paidós. Barcelona. España.
- CHIAVENATO, I (1989). Administración de Recursos humanos. 4 Edit. D'Vinni. Colombia.
- CHIAVENATO, I (1993). Administración de Recursos humanos. Edit. Mc Graw-Hill Interamericana. México.
- CHIAVENATO, I (1996). Administración de Recursos humanos. Edit. MacGraw Hill. México.
- DUARTE, E (2007). Por una epistemología de comunicación. In Lopes. M.I.V (org.). Loyola. Sao Paulo. Pág.41 - 53
- ESPINOZA (2014). Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio Bachillerato Ciudad de Portovelo. Brasil.
- FISCHMAN, D (2005). El Líder Transformador I. Orbis Ventures S.A.C. Universidad de Ciencias Aplicadas. Lima. Perú
- FISCHMAN, D (2005). El Líder Transformador II. Orbis Ventures S.A.C. Universidad de Ciencias Aplicadas. Lima. Perú
- GINEBRA, J. (1995). El liderazgo y la acción. Mitos y realidades. México. McGraw-Hill Interamericana.
- GONZÁLEZ, G. (2008). El liderazgo en tiempos de cambio y reformas. Organización y Gestión educativa.
- GOODSON, I (2006). Teacher nostalgia and the sustainability of reform: The generation and degeneration on teachers' missions, memory and meaning. Canadá. EE.UU.

- HEIFETZ, R. (1998). *Leadership Without Easy Answers*. Duodécima edición. Massachusetts: Harvard University Press.
- HERNÁNDEZ, R Y BAPTISTA, P (2010). *Metodología de la Investigación*. The McGraw – Hill. México.
- HOUGH, M (1996). *Técnicas de Orientación Psicológica*. Madrid. Narcea
- JIMÉNEZ, C. (2014). Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación de docentes de una universidad privada. Pág. 13 – 15
- JONES, D. (2001). *Celebrate What's Right with the World*. Star Thrower. Minnesota: Star Thrower.
- KOUSES, J Y POSNER, B. (1993). *Credibility: How Leaders Gain and Lose It, Why People Demand It*. Jossey Bass. San Francisco
- LOMBARDI, V (2003). *Ganar no es lo más importante... es lo único*. McGraw – Hill Interamericana. Primera Edic. México
- LIDERHAZGO (2013). *Formador del Programa de Certificación de Coaches Ejecutivos de Líder – Haz – Go en Chile*. Madrid. España
- LUQUE, A Y MORALES, L (2015). La cultura organizacional y el desempeño docente del personal del área de logística en el Instituto Nacional Penitenciario de la Oficina Regional Sur. Arequipa. Perú
- LUPANO, A Y CASTRO, M (2005). Diferencias individuales en las teorías implícitas del liderazgo y la cultura organizacional percibida. *Boletín Psicología*. Argentina.
- MAHER, J Y LORD, G (1991). *Leadership and information processing perceptions and performance*. London. Routledge
- MASLOW, A. H. (1973). *The Father Reaches of Human Nature*. Nueva York: Pinguin Boks.
- MINEDU (2013). *Ley de la Reforma Magisterial*. 29944. Lima. Perú.
- MINEDU (2012). *Marco del buen desempeño directivo*. Dirección de desarrollo docente. Lima. Perú.
- MINEDU (2012). *Criterios de buenas prácticas de dirección escolar*. Documento de trabajo. Dirección General de Desarrollo de las Instituciones Educativas. Lima. Perú
- MINEDU (2015). *Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular*. Lima. Perú.

- MINEDU (2011).Marco de Buen Desempeño Docente para la discusión. 2ºCongreso Pedagógico Nacional. Lima. Perú
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2016) Marco del Buen desempeño del Directivo. Lima. Perú.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2012). Términos de referencia para establecer convenios con universidades nacionales e institutos de educación superior pedagógicos públicos con rango universitarios para la ejecución del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente. Lima. Perú.
- MONTEGRO, I (2007). Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Magisterio Edic. especiales. Bogotá. Colombia.
- MOTENZA, M (2016). Liderazgo transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas de educación inicial del Distrito de Chiclayo. Edit. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Chiclayo. Perú.
- McGREGOR, D (1979) Leadership and Motivation. 6ta.Edit. Massachusetts. The M.I.T Press.
- McGREGOR, D. (1979) Leadership and Motivation (6 ed) Massachusetts.: The M.I.T
- McCLELLAND, D. (1989). Estudio de la motivación humana. Madrid. Narcea
- MURILLO, F (2009). Una dirección escolar para el cambio del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. Revista Electronica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación
- PANTOJA, A (2015). Diseño de un cuestionario para valorar los atributos de grupos de interés universitarios desde un enfoque de liderazgo participativo. Form. Univ. Pág. 33 – 44
- PONCE, Z (2005). El Desempeño Profesional Pedagógico del Tutor del Docente en Formación en la Escuela Primaria como Microuniversidad. Tesis de Dr. En Ciencias Pedagógicas Instituto Superior Pedagógico “Juan Marinello”. Matanzas.
- QUISPE, E. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad de Pacucha. Andahuaylas, Apurímac. Perú
- RADA, A (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología. Colombia. Pág.62

- REVISTA PRELAC (Proyecto regional de educación para América Latina y el Caribe) (2005). "Protagonista docente en el cambio educativo".
- RIZO, H (2005). La evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias. Revista PRELAC. Lima. Perú
- RODRÍGUEZ, D (2005). Diagnóstico organizacional. Edit. Alfa y Omega. México.
- RODRIGUEZ GARCÍA. E. (2011) Matriz de Evaluación del Desempeño Laboral. Recursos Humanos.
- RODRÍGUEZ, J (2015). Evaluación del desempeño del docente de la unidad educativa. Revista.
- SALAZAR, M. (2006). El liderazgo transformacional ¿Modelo de organizaciones educativas que aprenden? UNIrevista.
- SÁNCHEZ, C Y REYES, C. (2002). Niveles de investigación científica. Perú. Lima.
- SERGIOVANNI, T. (1984). Leadership and excellence in schooling. Educational Leadership. Pág. 4 - 13
- SIKULA, A. (1982). Administración de recursos humanos en empresas. Edit. Limusa.
- SUM, M. (2015). Motivación y Desempeño Laboral. Guatemala.
- SHAMIR, B., ZAKAY, E. Y BREINEN, E (1998). Correlates of charismatic leader behavior in military units: Subordinates attitudes, unit characteristics, and superiors' appraisals of leader performance. Academy of Management Journal 41. Pág. 387 - 489
- THIEME, C (2005). Liderazgo y eficiencia en la educación primaria. El caso de Chile. Bellaterra. Universitat Autònoma de Barcelona. España.
- VAILLANT, D (2004). Construcción de la profesión docente en América Latina. Tendencias, temas y debates. PRELAL.
- VÁZQUEZ, M, CORDERO, G Y LEYVA, Y (2014). Análisis comparativo de criterios de desempeño profesional para la enseñanza en cuatro países de América. Actualidades Investigativas en Educación.
- VEGA Y ZAVALA. (2004). Adaptación del Cuestionario Multifactor de Liderazgo (MLQ forma 5X corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno. Memoria para optar título de psicólogo.

Universidad de Chile. Facultad de Ciencia Sociales Departamento de Psicología Consulta.

VILLALÓN, (2014). Liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal.

ZABALZA, A. (2002). La enseñanza universitaria. El escenario y sus protagonistas. Madrid. Narcea.

ZACCARO, J. (2001). The nature of executive leadership. A conceptual and empirical analysis of success. Washington. American Psychological Association.

ANEXOS

ANEXO1: Instrumentos de recolección de datos



ENCUESTA

(Cuestionario de preguntas)

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

OBJETIVO.- Recopilar información sobre LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL de los directivos de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa de la ciudad de Abancay. Dicha información proporcionada tiene una finalidad netamente académica que será utilizada en el trabajo de investigación. Por favor, responda todos los ítems y de forma anónima.

Sus respuestas son absolutamente confidenciales; se analizará la información de tal manera que nadie podrá ser identificado.

Responda con la sinceridad del caso marcando con un aspa (X) sobre el recuadro que exprese mejor su respuesta, según la escala de medición que aprecie.

Agradecemos de antemano su colaboración.

SITUACIÓN LABORAL:

Nombrado ()

Contratado (X)

Fecha: 29 / 11 / 16 Lugar: I.E. "Francisco Bolognesi" Abancay

N. º	ITEMS	VALORES				
		NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	INFLUENCIA IDEALIZADA:					
1	Durante el tiempo que Ud. labora en la institución educativa los directivos le motivan o reconocen por su entrega abnegada a su acción docente?			X		
2	El director y coordinadores promueven oportunamente responsabilidades para adquirir mayor compromiso y confianza en la institución educativa?			X		
3	En la Institución educativa donde ejerce la docencia se aprecia un liderazgo propicio y eficaz de parte de los directivos?			X		
4	Los directivos en las reuniones ordinarias y extraordinarias reciben sugerencias por parte de los trabajadores para mejorar la planificación del trabajo anual de la institución educativa?				X	
5	En las reuniones de coordinación y otras, los directivos muestran una actitud de respeto ante su percepción de análisis y opinión?					X
6	En las acciones de programación del año escolar y calendarización del PAT la distribución del trabajo se realiza de manera planificada, concertada y organizada?					X
7	Los directivos promueven constantemente el conocimiento de la misión y visión para orientar mejor los propósitos que persigue la institución?		X			
8	Los directivos como política de acción promueven el reconocimiento y estímulo al personal docente y administrativo por su labor en la institución educativa?			X		
9	El director utiliza estrategias que permitan el desarrollo personal y profesional de los miembros de la institución para mejorar el nivel de desempeño?		X			
10	El director faculta la encargatura de funciones de acuerdo a las competencias pertinentes de cada docente?				X	

	MOTIVACIÓN INSPIRADORA:	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
11	En la institución educativa se propicia actividades formativas para mejorar el desempeño superior de sus docentes y administrativos?			X		
12	Durante el tiempo que Ud. viene laborando los directivos de la institución educativa, mostraron motivaciones al personal.			X		
13	El director considera que su cargo directivo le faculta para hacer cumplir las funciones de los entes educativos?				X	
14	El director y los coordinadores de área ejercen la motivación inspiradora en el personal docente y administrativo para que asuman con eficacia y compromiso su trabajo pedagógico en la institución educativa?				X	
15	Los directivos articulan eficazmente el hacer y ser de acuerdo a su reconocimiento de los resultados laborales exigidos del personal que está a su dirección?			X		
16	Los directivos estimulan al personal de la institución educativa para alcanzar altos niveles de desempeño?			X		
17	Considera que el personal unifica una visión compartida para superar los objetivos propuestos?			X		
18	Los directivos toman la iniciativa para realizar actividades de intercambio de saberes en las áreas de trabajo en la institución educativa?		X			
19	El director despierta el interés del personal para superar dificultades de trabajo y de relación laboral en la institución educativa?			X		
20	En la institución educativa los directivos reconocen al trabajador cuando asume mayor compromiso y responsabilidad en las tareas de acción?			X		
21	En la Institución donde desempeña la acción pedagógica se diagnostica las necesidades individuales de los docente, personal administrativo y otros?	X				
22	Se cumple con el compromiso y responsabilidades asignadas en la institución donde labora?				X	
23	El director y coordinadores de área de la institución educativa donde labora asumen con certeza las necesidades personales de los docentes y personal administrativo para mejorar un alto rendimiento de servicio?				X	
24	Se reconoce al trabajador cuando desempeña responsabilidades mayores dentro de la Institución educativa?				X	
25	Los directivos de la institución educativa son permisivos con las responsabilidades asignadas al personal que labora en la institución?				X	
26	Cuando los docentes y personal administrativo asumen compromisos educativos los directivos permiten la viabilidad como factor clave del éxito institucional?				X	
27	Se cumple con compromiso las responsabilidades asignadas en la Institución donde labora?					X
28	Los directivos de la institución educativa fomentan el trabajo en equipo para mejorar las relaciones interpersonales?				X	
29	Durante el tiempo que Ud. labora en esta institución educativa los directivos mostraron motivaciones al personal docente y administrativo?			X		
30	Los directivos anualmente fomentan cursos y/o talleres de implementación para crear espacios de superación profesional?	X				
31	En la institución educativa los directivos generan espacios para identificar las necesidades del personales docente y administrativo con el propósito de mejorar el talento potencial?		X			
32	Los directivos atiende las necesidades individuales de los trabajadores con asertividad?			X		
	ESTÍMULO INTELECTUAL:	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

33	Los directivos de la institución educativa fomentan el uso de nuevas estrategias en la toma de decisiones?			X		
34	Los directivos proporcionan ideas innovadoras y alternativas de solución para hacer frente a los problemas de la institución educativa?			X		
35	Los directivos de la institución educativa con qué frecuencia se reúnen con los entes educativos para evaluar el avance de progreso institucional para mejorar los estándares institucionales?				X	
36	El director y coordinadores de área toman en consideración las sugerencias y/o opiniones que propone en sesión como alternativa de solución?				X	
37	Los directivos de la institución fomentan el uso de estrategias innovadoras y alternativas de solución para asumir una actitud de empoderamiento frente a los problemas de la institución?				X	
38	Los directivos crean espacios para hablar con entusiasmo sobre los propósitos y metas a lograr?			X		
	CONSIDERACIÓN INTELECTUAL:	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
39	Los directivos enfatizan el conocimiento e importancia de la misión común que persigue la institución?		X			
40	Se incentiva al personal de la institución, para alcanzar altos niveles de desempeño?			X		
41	Se busca espacios para mejorar el interés, prioridades y necesidades de los trabajadores de la institución donde labora?				X	
42	Se promueve el crecimiento personal de los miembros de la comunidad educativa a través de actividades de formación y liderazgo?			X		
43	En la institución educativa se reconoce la cualidad personal en el trabajo de los docentes y administrativo para superar los estándares mínimos exigidos?.				X	
44	Con la actuación profesional, los directivos fomentan el cumplimiento de la visión institucional propuesta en el PEI?			X		
45	En la institución educativa donde labora los directivos socializaron clara y oportunamente los objetivos institucionales?				X	
	TOLERANCIA PSICOLÓGICA:	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
46	Los directivos despiertan el interés del personal de la institución educativa para superar las dificultades en situaciones problemáticas con empatía y tolerantes?				X	
47	En la institución donde labora el director y los coordinadores de área muestran los errores de manera jocosa (ocurrente) para no crear actitudes de inseguridad y rechazo?			X		
48	Se da apertura a las críticas constructivas frente a los desaciertos individuales para manejar las situaciones de conflicto entre los miembros de la comunidad educativa?				X	
49	En la institución educativa se propicia abiertamente la entereza en la toma de decisiones y la resolución de problemas por parte de los directivos?				X	

ENCUESTA

(Cuestionario de preguntas)

DESEMPEÑO DOCENTE

OBJETIVO.- Recopilar información sobre el DESEMPEÑO DOCENTE en las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa de la ciudad de Abancay. A continuación se presentan enunciados, responda con la sinceridad del caso marcando con un aspa (X) sobre el recuadro que exprese mejor su respuesta, según la escala de medición que aprecie. ROGAMOS LA SINCERIDAD DEL CASO EN LAS RESPUESTAS

SITUACIÓN LABORAL:

Nombrado ()

Contratado (X)

Fecha: 29 / 11 / 2016 Lugar: I.E. "Francisco Bolognesi" Abancay

N°	ITEMS	VALORES				
		NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES:					
1	Al inicio del año escolar todos los miembros de la institución educativa articulan la programación curricular acorde a los aprendizajes fundamentales propuestos por el MED?				X	
2	Considera que su programación curricular es pertinente, responde a la realidad y a las necesidades de sus estudiantes?		X			
3	En la planificación de la sesión de aprendizaje toma en cuenta la diversidad de los estudiantes (nivel cognitivo, estilos y ritmos de aprendizaje.)?				X	
4	La programación de sus sesiones evidencia procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad e intereses en los estudiantes				X	
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?				X	
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos?			X		
7	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo?				X	
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?				X	
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?				X	
10	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?			X		
	LA ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES:	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
11	En la institución educativa se propicia actividades formativas para mejorar el desempeño superior de sus docentes y administrativos?		X			
12	Los directivos ejercen la motivación inspiradora para asumir con eficacia y compromiso su trabajo pedagógico en la institución educativa?		X			
13	Los directivos articulan eficazmente el hacer y ser de acuerdo a su reconocimiento de los resultados laborales exigidos?			X		
14	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes?			X		
15	Fundamenta su práctica docente en los principios pedagógicos y didácticos?				X	
16	Emplea los principios didácticos del área que imparte en la planificación de la clase?			X		

17	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?			X		
18	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?				X	
19	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes?				X	
20	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase?				X	
21	Relaciona en planificación de clase los elementos: competencias, capacidades, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.?			X		
22	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes?				X	
23	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos?				X	
24	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender ?				X	
25	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución?			X		
26	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje?				X	
27	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales?			X		
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD:	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
28	Para la mejora de la calidad del servicio de la institución educativa promueve los GIA en proyectos de investigación e innovación pedagógica?			X		
29	Comparte abiertamente con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos y logros de su trabajo pedagógico?			X		
30	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?			X		
31	Se involucra activamente en los equipos de trabajo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional del currículo y de los planes de mejora continua?				X	
32	Interactúa con sus pares para intercambiar experiencias de organización en el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima favorable y democrático en la institución educativa?				X	
	DESARROLLO PROFESIONAL Y LA IDENTIDAD DOCENTE:	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
33	Propicia la reflexión en las comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes?				X	
34	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela?			X		
35	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional?			X		
36	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.?				X	
37	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.?				X	
38	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción, participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje?				X	
39	Busca e incorpora las alianzas institucionales en la ejecución de proyectos de mejora y calidad educativa?			X		
40	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario?				X	

ANEXO 2: Data de las variables: Liderazgo transformacional y Desempeño docente.

[illegible]

Anexo 3: Validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** ENCUESTA PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

2. **OBJETIVO:** Recopilar información sobre LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL de los directivos de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa de la ciudad de Abancay.

3. **DIRIGIDO A** : Docentes

4. **NOMBRE DEL EVALUADOR** : MARCO ANTONIO JARRA CORTES

5. **DNI** : 51038453

6. **ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR** :

7. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister () Doctor (X)

8. **VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO** :

Bueno (X) Regular () Deficiente ()

9. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD** :

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

10. **RECOMENDACIONES FINALES:**

.....
.....
.....


FIRMA DEL EVALUADOR
INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE.
2. OBJETIVO : Recopilar información sobre el DESEMPEÑO DOCENTE en las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa de la ciudad de Abancay.

3. DIRIGIDO A : Docentes

4. NOMBRE DEL EVALUADOR : MARCO ANTONIO IBARRA CONTRERAS

5. D N I : 81038453

6. ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR : INVESTIGACIÓN

7. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister () Doctor (X)

8. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Bueno (X) Regular () Deficiente ()

9. OPINIÓN DE APLICABILIDAD :

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

10. RECOMENDACIONES FINALES :

.....
.....
.....

Dr. Marco Antonio Ibarra Contreras
INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA,
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** ENCUESTA PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
2. **OBJETIVO:** Recopilar información sobre LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL de los directivos de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa de la ciudad de Abancay.
3. **DIRIGIDO A** : Docentes
4. **NOMBRE DEL EVALUADOR** : Raúl Cayllahua Ramírez
5. **DNI** : 31032091
6. **ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR** : Educación
7. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister () Doctor (X)
8. **VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO** :
Bueno (X) Regular () Deficiente ()
9. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD** :
Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()
10. **RECOMENDACIONES FINALES:**

.....

.....

.....


Dr. Raúl Cayllahua Ramírez
CM. 1031032091

FIRMA DEL EVALUADOR

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** ENCUESTA PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE.
2. **OBJETIVO :** Recopilar información sobre el DESEMPEÑO DOCENTE en las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa de la ciudad de Abancay.
3. **DIRIGIDO A** : Docentes
4. **NOMBRE DEL EVALUADOR** : Raúl Cayllahua Ramírez
5. **DNI** : 31032091
6. **ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR** : Educación
7. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister () Doctor (x)
8. **VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO** :
Bueno (x) Regular () Deficiente ()
9. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD** :
Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()
10. **RECOMENDACIONES FINALES** :


Dr. Raúl Cayllahua Ramírez
CM. 1031032091

FIRMA DEL EVALUADOR

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombres y apellidos del Experto: MARCO ANTONIO IBARRA CONTRERAS

Documento de identidad N° : 31038453

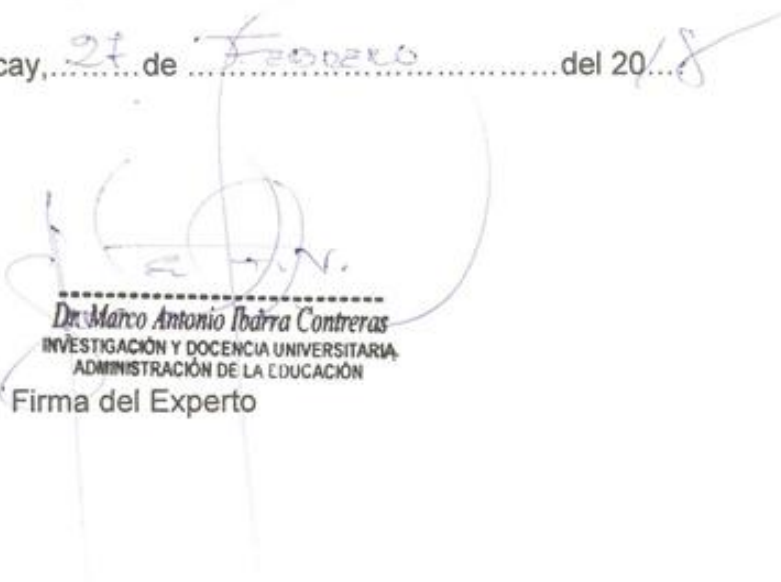
Formación académica : DOCTOR

Áreas de experiencia profesional: INVESTIGACIÓN

Por medio de la presente hago constar que, a través de los instrumentos correspondientes, realice la revisión de la encuesta para medir el LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL elaborado por el estudiante de Maestría Anibal León Rojas, quien está realizando el trabajo de investigación titulado "El liderazgo transformacional y el desempeño del docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay - 2016."

Del cual determino que dicho instrumento de recolección de datos ES VÁLIDO para su aplicación y fin correspondiente.

Abancay, 21 de Febrero del 2018



Dr. Marco Antonio Ibarra Contreras
INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Firma del Experto

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombres y apellidos del Experto: MARCO ANTONIO IBARRA CONTRERAS

Documento de identidad N° : 31038453

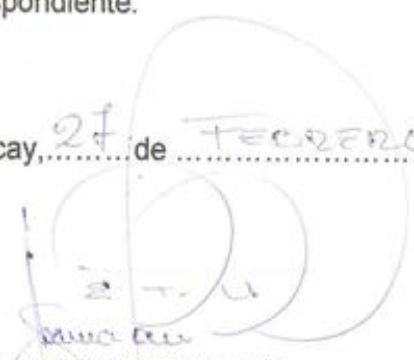
Formación académica : DOCTOR

Áreas de experiencia profesional: INVESTIGACIÓN

Por medio de la presente hago constar que, a través de los instrumentos correspondientes, realice la revisión de la encuesta para medir EL DESEMPEÑO DOCENTE elaborado por el estudiante de Maestría Anibal León Rojas, quien está realizando el trabajo de investigación titulado "El liderazgo transformacional y el desempeño del docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay - 2016."

Del cual determino que dicho instrumento de recolección de datos ES VÁLIDO para su aplicación y fin correspondiente.

Abancay, 27 de FEBRERO del 2017



Dr. Marco Antonio Ibarra Contreras
INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Firma del Experto

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombres y apellidos del Experto: Raúl Cayllahua Ramírez

Documento de identidad N° : 31032091

Formación académica : Doctor

Áreas de experiencia profesional: Educación

Por medio de la presente hago constar que, a través de los instrumentos correspondientes, realice la revisión de la encuesta para medir el LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL elaborado por el estudiante de Maestría Anibal León Rojas, quien está realizando el trabajo de investigación titulado "El liderazgo transformacional y el desempeño del docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay - 2016."

Del cual determino que dicho instrumento de recolección de datos ES VÁLIDO para su aplicación y fin correspondiente.

Abancay, 21 de Febrero del 2018


Dr. Raúl Cayllahua Ramírez
CM. 1031032091
MATEMÁTICA

Firma del Experto

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombres y apellidos del Experto: Raúl Cayllahua Ramírez

Documento de identidad N° : 31032091

Formación académica : Doctor

Áreas de experiencia profesional: Educación

Por medio de la presente hago constar que, a través de los instrumentos correspondientes, realice la revisión de la encuesta para medir EL DESEMPEÑO DOCENTE elaborado por el estudiante de Maestría Anibal León Rojas, quien está realizando el trabajo de investigación titulado "El liderazgo transformacional y el desempeño del docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay - 2016."

Del cual determino que dicho instrumento de recolección de datos ES VÁLIDO para su aplicación y fin correspondiente.

Abancay, 21 de febrero del 2018


Dr. Raúl Cayllahua Ramírez
CM. 1031032091

Firma del Experto

ANEXO 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN

ANEXO 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO: El liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa de Abancay - 2016

VARIABLE	DIMENSION	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION				OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES			
			SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA					
								SI	NO	SI	NO		SI	NO	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	DIMENSION	Durante el tiempo que Ud. labora en la institución educativa los directivos le motivan o reconocen por su entrega abnegada a su acción docente?													
		El director y coordinadores promueven oportunamente responsabilidades para adquirir mayor compromiso y confianza en la institución educativa?													
		En la Institución educativa donde ejerce la docencia se aprecia un liderazgo propio y eficaz de parte de los directivos?													
		Los directivos en las reuniones ordinarias y extraordinarias reciben sugerencias por parte de los trabajadores para mejorar la planificación del trabajo anual de la institución educativa?													
		En las reuniones de coordinación y otras, los directivos muestran una actitud de respeto ante su percepción de análisis y opinión?													
		En las acciones de programación del año escolar y calendarización del PAT la distribución del trabajo se realiza de manera planificada, concertada y organizada?													
		Los directivos promueven constantemente el conocimiento de la misión y visión para orientar mejor los propósitos que persigue la institución?													
	INFLUENCIA IDEALIZADA	Los directivos como política de acción promueven el reconocimiento y estímulo al personal docente y administrativo por su labor en la institución educativa?													
		El director utiliza estrategias que permitan el desarrollo personal y profesional de los miembros de la institución para mejorar el nivel de desempeño?													
		El director faculta la encargaratura de funciones de acuerdo a las competencias pertinentes de cada docente?													
		En la institución educativa se propicia actividades formativas para mejorar el desempeño superior de sus docentes y administrativos?													
		Durante el tiempo que Ud. viene laborando los directivos de la institución educativa, mostraron motivaciones al personal.													
		El director considera que su cargo directivo le faculta para hacer cumplir las funciones de los entes educativos?													
		El director y los coordinadores de área ejercen la motivación inspiradora en el personal docente y administrativo para que asuman con eficacia y compromiso su trabajo pedagógico en la institución educativa?													
		Los directivos articulan eficazmente el hacer y ser de acuerdo a su reconocimiento de los resultados laborales exigidos del personal que está a su dirección?													
		Los directivos estimulan al personal de la institución educativa para alcanzar altos niveles de desempeño?													
MOTIVACIÓN INSPIRADORA															

[illegible]

[illegible]

FIRMA DEL EVALUADOR

Dr. Marco Antonio Ibarra Contreras
INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO: El liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa de Abancay - 2016

VARIABLE	DIMENSION	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES		
			SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO			
DESEMPEÑO DOCENTE	PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Al inicio del año escolar todos los miembros de la institución educativa articulan la programación curricular acorde a los aprendizajes fundamentales propuestos por el MED? Considera que su programación curricular es pertinente, responde a la realidad y a las necesidades de sus estudiantes? En la planificación de la sesión de aprendizaje toma en cuenta la diversidad de los estudiantes (nivel cognitivo, estilos y ritmos de aprendizaje.)? La programación de sus sesiones evidencia procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad e intereses en los estudiantes Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes? Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos? Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo? Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje? Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados? Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica? En la institución educativa se propicia actividades formativas para mejorar el desempeño superior de sus docentes y administrativos?													
	LA ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Los directivos ejercen la motivación inspiradora para asumir con eficacia y compromiso su trabajo pedagógico en la institución educativa? Los directivos articulan eficazmente el hacer y ser de acuerdo a su reconocimiento de los resultados laborales exigidos? Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes? Fundamenta su práctica docente en los principios pedagógicos y didácticos? Emplea los principios didácticos del área que imparte en la planificación de la clase? Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?													

120



Busca e incorpora las alianzas institucionales en la ejecución de proyectos de mejora y calidad educativa?

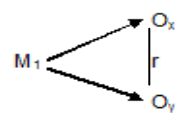
Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario?

FIRMA DEL EVALUADOR

Dr. Marco Antonio Ibarra Contreras
INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA,
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

ANEXO 5: Matriz de consistencia de la investigación

TÍTULO: El liderazgo transformacional y el Desempeño del docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay – 2017.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿En qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay.	Determinar en qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay.	El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay.	VARIABLE DE ESTUDIO 1: Liderazgo Transformacional Dimensiones Liderazgo transformacional. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Influencia idealizada ✓ Motivación inspiradora ✓ Estímulo intelectual ✓ Consideración individual ✓ Tolerancia psicológica. 	Tipo: Descriptivo correlacional. Diseño: No experimental de corte transversal, descriptivo, correlacional Tipología:  Población: 05 Instituciones Educativas Modelos
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos		
<ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay? • ¿En qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con la enseñanza para el 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar en qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay. • Determinar en qué medida el 	<ul style="list-style-type: none"> • El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay. • El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las 		

<p>aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay? • ¿En qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con el desarrollo profesional y la identidad docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay? 	<p>transformacional se relaciona con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar en qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con la participación del docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay?. • Determinar en qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con el desarrollo profesional y la identidad del docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay?. 	<p>instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la participación del docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay. • El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desarrollo profesional y la identidad del docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en Abancay. 	<p>VARIABLE DE ESTUDIO 2:</p> <p>Desempeño Docente</p> <p>Dimensiones del Desempeño Docente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. ✓La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. ✓Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. ✓Desarrollo profesional y la identidad 	<p>JEC, que comprende con 147 docentes.</p> <p>Muestra:</p> <p>03 Instituciones Educativas que comprenden 53 docentes.</p> <p>Muestreo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipo Intencional Método no probabilístico <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</p> <p>Cuestionarios / Encuestas</p> <p>Técnicas para el análisis de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de
---	--	---	---	--

			docente.	<p>frecuencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estadígrafos de centralización • Establecimiento de rangos. • Prueba de hipótesis con puntos de dispersión. <p>Estadística a utilizar:</p> <p>Descriptiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tablas y figuras estadísticas • Confiabilidad: Alfa Cronbach • Validez : Juicio de expertos
--	--	--	----------	---

ANEXO 6: Constancia emitida por la Institución Educativa que acredite la realización del estudio.



SUMILLA: Aplicación de Encuesta a docentes.

**SR. DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “FRANCISCO BOLOGNESI”
- ABANCAY**

Yo, Aníbal León Rojas, identificado con D.N.I. 40255457 y domiciliado en el Jr. Yahuar Huacca s/n de esta ciudad, ante Ud. con el debido respeto me presento y expongo:

Que, estando identificado con la tarea educativa de nuestra región de Apurímac, se busca el mejoramiento del quehacer docente de nuestras instituciones educativas como un compromiso que exige el desempeño docente en busca de la estandarización de la calidad educativa en las dimensiones que exige. Por tanto, solicito a Ud. señor Director se me facilite aplicación de la encuesta a vuestra plana docente, cuyos resultados obtenidos nos permitirá contribuir con propuestas de mejora educativa.

POR LO EPUERTO:

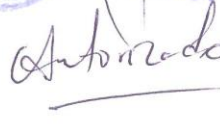
Solicito a Ud., admitir mi petición por ser de justicia.

Abancay, 29 de noviembre del 2016


Aníbal León Rojas
DNI. 40255457




Prof. María Lilia Córdova
C.M. 1031006372
DIRECTOR


29/11/2016

SUMILLA: Aplicación de Encuesta a docentes.

SR. DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "LA SALLE" - ABANCAY



Yo, Aníbal León Rojas, identificado con D.N.I. 40255457 y domiciliado en el Jr. Yahuar Huacca s/n de esta ciudad, ante Ud. con el debido respeto me presento y expongo:

Que, estando identificado con la tarea educativa de nuestra región de Apurímac, se busca el mejoramiento del quehacer docente de nuestras instituciones educativas como un compromiso que exige el desempeño docente en busca de la estandarización de la calidad educativa en las dimensiones que exige. Por tanto, solicito a Ud. señor Director se me facilite aplicación de la encuesta a vuestra plana docente, cuyos resultados obtenidos nos permitirá contribuir con propuestas de mejora educativa.

POR LO EPUERTO:

Solicito a Ud., admitir mi petición por ser de justicia.

Abancay, 29 de noviembre del 2016


Aníbal León Rojas
DNI. 40255457

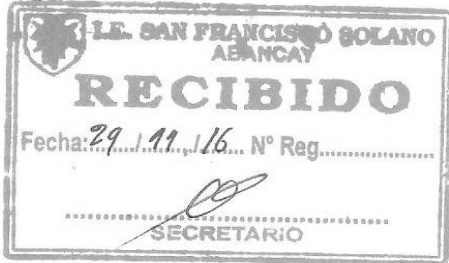


Hno. Danilo Teodoro Terrazas Cervantes
DIRECTOR GENERAL
ISEP. LA SALLE

Autorizado
29/11/2016

SUMILLA: Aplicación de Encuesta a docentes.

**SR. DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “SAN FRANCISCO SOLANO”
- ABANCAY**




Yo, Aníbal León Rojas, identificado con D.N.I. 40255457 y domiciliado en el Jr. Yahuar Huacca s/n de esta ciudad, ante Ud. con el debido respeto me presento y expongo:

Que, estando identificado con la tarea educativa de nuestra región de Apurímac, se busca el mejoramiento del quehacer docente de nuestras instituciones educativas como un compromiso que exige el desempeño docente en busca de la estandarización de la calidad educativa en las dimensiones que exige. Por tanto, solicito a Ud. señor Director se me facilite aplicación de la encuesta a vuestra plana docente, cuyos resultados obtenidos nos permitirá contribuir con propuestas de mejora educativa.

POR LO EPUERTO:

Solicito a Ud., admitir mi petición por ser de justicia.

Abancay, 29 de noviembre del 2016


.....
Aníbal León Rojas
DNI. 40255457



.....
P. Ramírez Juro García
DIRECTOR